



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**ESTÁGIO EM EMPRESA JÚNIOR
E CARREIRAS DE ESTUDANTES DE PSICOLOGIA:
DAS PRÁTICAS DO PSICÓLOGO ÀS EXPECTATIVAS
PARA O FUTURO PROFISSIONAL**

Karla de Oliveira Cruz

Florianópolis
2016

Karla de Oliveira Cruz

**ESTÁGIO EM EMPRESA JÚNIOR
E CARREIRAS DE ESTUDANTES DE PSICOLOGIA:
DAS PRÁTICAS DO PSICÓLOGO ÀS EXPECTATIVAS
PARA O FUTURO PROFISSIONAL**

Dissertação submetida ao Programa de
Psicologia da Universidade Federal de
Santa Catarina para a obtenção do
Grau de Mestre em Psicologia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Edite
Krawulski

Florianópolis
2016

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Cruz, Karla de Oliveira

Estágio em empresa júnior e carreiras de estudantes de Psicologia : das práticas do psicólogo às expectativas para o futuro profissional / Karla de Oliveira Cruz ; orientadora, Edite Krawulski - Florianópolis, SC, 2016. 205 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

1. Psicologia. 2. Estágios. 3. Empresas juniores. 4. Psicologia Organizacional e do Trabalho. 5. Projetos de carreira. I. Krawulski, Edite. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

Karla de Oliveira Cruz

***Estágio em empresa júnior e carreiras de estudantes de Psicologia:
das práticas do psicólogo às expectativas para o futuro profissional***

Dissertação aprovada como requisito parcial à obtenção de grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 4 de Março de 2016.

Dra. Carmen Leontina Ojeda Ocampo Moré
(Coordenadora - PPGP/UFSC)

Dra. Edite Krawulski
(PPGP - UFSC - Orientadora)

Dr. Iúri Novaes Luna
(PPGP - UFSC - Examinador)

Dr. Luís Moretto Neto
(CPGA - UFSC - Examinador)

Dra. Luciana Albanese Valore
(PPGPSI - UFPR - Examinadora)

Dra. Suzana da Rosa Tolfo
(PPGP - UFSC - Suplente)

Dedico essa dissertação à minha mãe,
à minha irmã e à memória do meu pai,
com todo amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à minha família, base e início de tudo: à minha mãe, Rosane, pelo exemplo de coragem, pela educação que me ofereceu, pelo cuidado e amor de sempre e pelo incansável incentivo aos estudos que me fez chegar até aqui. À memória do meu querido e saudoso pai, Sebastião Carlos ou apenas Carlinhos, de quem herdei o nome, pelo exemplo de trabalhador, por seu carinho mesmo em silêncio e por sua presença tranquilizadora mesmo ausente, sempre me acompanhando. À minha irmã, amiga e “nanica”, Vanessa, meu tesouro precioso, artista preferida, fonte inesgotável de abraços e fuga divertida para os momentos de cansaço gerados por essa dissertação. Muito obrigada a vocês três, meus amores!;

Aos meus familiares: avós queridas, padrinho e madrinha, primos e primas, tios e tias, que mesmo distantes me apoiaram nessa jornada. A saudade dos momentos em família e a ausência imposta pelos quilômetros que nos separam são grandes, mas certamente muito menores do que o amor que nos une;

A Catherine, Elisa, Lais, Sanny, Suellen e Tamara, companheiras que há mais de uma década compartilham comigo suas vidas e trazem à minha mais alegria, cumplicidade e (infinitas) risadas. Mais do que amigas de colégio vocês são extensão da minha família, irmãs que Deus me possibilitou escolher! À Ingrid, amiga querida cujo talento continua me inspirando mesmo à distância, um agradecimento também especial;

À Talita, minha amiga siamesa, irmã de coração e companheira para tudo e todo o sempre. A raridade de amizades tão leais e afetuosas como a nossa faz com que ela seja uma honra e uma benção na minha vida. Conquistar esse título contigo é mais uma das muitas alegrias que o universo nos reserva! Agradeço também à Daniela, amiga mais do que especial cuja sensatez e empatia são admiráveis. Sua doçura transborda e sua força inspira. Difícil é pensar em boas lembranças da faculdade que não incluam vocês duas, minhas fieis escudeiras! Serei eternamente grata à nossa amizade!;

Às amigas do PPGP, que dividiram comigo suas expectativas, saberes, dúvidas e angústias e que tornaram esse trajeto mais leve e divertido: Priscila, Aline J., Samantha, Aline A. e Suliana. À Paloma, meu obrigada especial pelo carinho e companhia frequente, das orientações conjuntas às conversas e forrós;

À minha querida professora orientadora, Dr^a. Edite Krawulski, que carinhosamente me acolheu ainda na graduação, supervisionando

minha própria atuação como estagiária de Psicologia em empresa júnior, e que tanto contribuiu para minha formação e para a realização do meu mestrado. Sua dedicação, sabedoria e competência conferiram valor imensurável a essa dissertação, construída a quatro mãos do início ao fim, e aos aprendizados que desenvolvi em seu convívio. A ti, meu eterno agradecimento e admiração;

À CAPES, pela concessão da bolsa que viabilizou a realização da pesquisa;

À Universidade Federal de Santa Catarina e ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, pela oportunidade, suporte e aprendizado que me concederam ao longo dos últimos sete anos. Aqui iniciei o percurso desafiador, surpreendente e transformador que é a Psicologia; ampliei meu olhar sobre o mundo, sobre as pessoas e sobre mim mesma; vi, senti, experimentei, aprendi, (re)conheci e (me) reinventei. Obrigada a todos os professores, servidores e colegas que tornaram esses aprendizados possíveis!

Aos professores do PPGP, por seus ensinamentos sobre ciência e sobre docência, essenciais nesse trajeto. Obrigada especialmente à Dr^a. Marúcia Bardagi, pela disponibilidade de sempre; à Dr^a. Dulce Helena Penna Soares, pela disciplina optativa que deu ainda mais sentido a esse estudo; à Dr^a. Andrea Valéria Steil e ao Dr. Narbal Silva, pelo carinho e pelo imenso aprendizado desenvolvido no estágio de docência. Agradeço, ainda, à professora Dr^a. Maria Juracy Filgueiras Toneli, minha primeira grande referência de pesquisadora, por seu exemplo de doçura e sabedoria;

Aos professores componentes da banca, Dr. Iúri Novaes Luna, Dr. Luis Moretto Neto, Dr^a. Luciana Albanese Valore e Dr^a Suzana da Rosa Tolfo, pela disponibilidade e carinho no aceite ao convite de participar na avaliação desse estudo;

Aos participantes da pesquisa, por sua confiança e por aceitarem compartilhar comigo suas trajetórias acadêmicas, vivências de estágio e projetos futuros;

Aos incríveis empresários juniores e estagiárias de Psicologia com os quais tive o prazer de trabalhar e aprender. Vocês foram os grandes responsáveis pela minha imensa satisfação e interesse por esse campo de estudo;

A todos os demais amigos e pessoas que participaram direta ou indiretamente, de forma breve ou contínua, dessa trajetória;

Por fim, agradeço a Deus pela proteção e presença constantes, pelo dom da vida e pelas oportunidades que me concede.

Antes que você possa alcançar o topo de uma árvore e entender os brotos e as flores, você terá de ir fundo nas raízes, porque o segredo está lá. E, quanto mais fundo vão as raízes, mais alto vai a árvore.

(Friedrich Wilhelm Nietzsche)

RESUMO

O contexto ocupacional contemporâneo exige um perfil profissional cada vez mais qualificado daqueles que ingressam no mercado de trabalho. Diante dessa demanda, a busca por atividades extraclasse durante a formação acadêmica torna-se relevante, com destaque para os estágios, dispositivos pedagógicos que visam articular teoria e prática e preparar para o trabalho. No curso de graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina os estágios na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) são desenvolvidos em diversos contextos organizacionais, incluindo, com significativa incidência, empresas juniores (EJs). EJs são associações civis sem fins econômicos, formadas e geridas por alunos de graduação e centradas no desenvolvimento profissional, concretizado por meio de consultorias e da vivência empresarial. Considerando essas questões, o estudo aqui apresentado objetivou analisar as repercussões da experiência de estágio em empresa júnior na construção dos projetos de carreira de estudantes de Psicologia da UFSC. De abordagem qualitativa e tipo multicase, utilizou para levantamento dos dados análise documental de Termos de Compromisso de Estágio e de Trabalhos Finais de estágios realizados em EJs entre 2010 e 2014 e entrevistas semiestruturadas com 10 estudantes de Psicologia cujos estágios da área da POT foram desenvolvidos nessas empresas. O processo de análise dos dados se deu por meio de análise de conteúdo e de contagem simples de frequência. Os resultados obtidos evidenciaram três categorias com suas respectivas subcategorias, consoantes com os objetivos específicos estabelecidos para a pesquisa: os estudantes e suas escolhas por estagiar em EJs; os estágios de Psicologia em empresas juniores da UFSC e as repercussões do estágio nos projetos de carreira. O interesse prévio pela área e a busca por empregabilidade motivaram as escolhas dos estudantes pela POT, enquanto as EJs foram escolhidas como campo de estágio por suas condições de aprendizagem e autonomia de trabalho. Os estágios nelas realizados envolveram práticas de gestão de pessoas, tradicionais e emergentes, rotinas administrativas e também atividades em nível estratégico. A experiência do estágio repercutiu na elaboração de concepções sobre a atuação na área da POT e também na identificação de suas contribuições à construção dos projetos de carreira. A experimentação do papel de psicólogo possibilitou o desenvolvimento de aprendizagens diversas, a ampliação do autoconhecimento e o aumento nas crenças de autoeficácia profissional. A criação de expectativas mais realistas sobre o trabalho e a definição de interesses

profissionais também favoreceram a elaboração de projetos futuros. Em suma, identificou-se que as contribuições, inerentes a muitos outros estágios e atividades práticas acadêmicas, são potencializadas pela diversidade de atividades, liberdade de ação e autonomia exercidas nas empresas juniores. Possibilitando aos estudantes transitar das práticas profissionais às suas expectativas de futuro, os estágios em EJ repercutiram de maneiras singulares na construção dos seus projetos de carreira, preparando-os para a inserção no mercado e para a conquista de novos espaços de atuação, nas organizações e em outras áreas da profissão.

Palavras-chave: estágios; empresas juniores; estágios em psicologia; atuação profissional em psicologia organizacional e do trabalho; projetos de carreira.

ABSTRACT

The contemporary occupational context requires a professional profile increasingly qualified those who enter the labor market. Faced with this demand, the search for extra-class activities during the academic education becomes relevant, especially for traineeships, pedagogical devices aiming at linking theory and practice and prepare for work. In undergraduate degree in Psychology at the Federal University of Santa Catarina stages in the area of Work and Organizational Psychology (WOP) are developed in different organizational contexts, including with a significant incidence, junior enterprises (EJs). EJs are civil associations without economic purposes, formed and managed by graduate students and focused on professional development accomplished through consulting and business experience. Considering these issues, the study presented here aimed to analyze the repercussions of the stage experience in junior enterprise in the construction of career project Psychology of UFSC students. With qualitative and multicases type approach, this study utilized documentary analysis for survey data with Terms of Commitment Internship and Final Work Internship undertaken in EJs between 2010 and 2014, and semi-structured interviews with 10 psychology students whose internships of WOP area were developed in these companies. The data analysis process was through content analysis and simple frequency count. The results show three categories with their subcategories, consonant with the specific objectives set for the research: students and their choices for internships in EJs; psychology internships in junior enterprises of UFSC and the internship impact on career projects. The previous interest in the area and the search for employment take the choices of students by WOP, while EJs were chosen as training internship by their learning conditions and working autonomy. The internships involved people management practices, traditional and emerging, administrative routines and activities at the strategic level. The experience had reverberations in the development of views on the activities in the area of WOP and also allowed to identify their contributions to the construction of career projects. The experiment of the psychologist paper enabled the development of several learning, the expansion of self-knowledge and the increase in self-efficacy beliefs professional. The creation of more realistic expectations about work and the definition of professional interests also favored the development of future projects. In sum, it was identified that the contributions inherent in many other stages and academic practical activities are enhanced by the diversity of activities,

freedom of action and autonomy exercised in junior enterprises. Enabling students shift from professional practices to their expectations for the future, the internship in EJ had repercussions of single ways to building their career projects, preparing them for entering the market and for conquering new areas of work, organizations and in other areas of the profession.

Keywords: internships; junior enterprises; internships in psychology; professional performance in work and organizational psychology; career projects.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Produções científicas agrupadas na categoria <i>Estudos voltados à aprendizagem, formação e desenvolvimento acadêmico e profissional possibilitados pelas empresas juniores</i>	52
Quadro 2 – Produções científicas agrupadas na categoria <i>Temas relativos aos contextos organizacionais e sua aplicação no contexto júnior</i>	54
Quadro 3 – Produções científicas agrupadas na categoria <i>Análises críticas sobre as empresas juniores</i>	56
Quadro 4 – Perfil dos participantes da pesquisa.....	72
Quadro 5 – Escolaridade e profissão/ocupação dos pais dos estudantes entrevistados.....	75
Quadro 6 – Escolhas pela ênfase curricular e pela empresa júnior como campo de estágio.....	86
Quadro 7– Caracterização dos estágios de Psicologia desenvolvidos em empresas juniores.....	99
Quadro 8 – Práticas de estágio e atividades correspondentes.....	115
Quadro 9 – Repercussões do estágio nos projetos de carreira dos estudantes.....	127
Quadro 10 – Conjunto de categorias e subcategorias identificadas no processo de análise de dados.....	160

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos registros de estágios na área de POT por locais de realização.....	63
Tabela 2 – Distribuição dos registros de estágios na área de POT por locais de realização no contexto universitário.....	63
Tabela 3 – Cargas horárias semanais de estágio ao longo do período analisado.....	102

LISTA DE SIGLAS

ABEP – Associação Brasileira de Ensino de Psicologia
BDTD – Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEPSH – Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CFH – Centro de Filosofia e Ciências Humanas
CFP – Conselho Federal de Psicologia
CTC – Centro Tecnológico
DCNs – Diretrizes Curriculares Nacionais
EJ – Empresa Júnior
FEJESC – Federação das Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina
FEJESP – Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo
GP – Gestão de Pessoas
JADE – Confederação Europeia de Empresas Juniores
LIOP – Laboratório de Informação e Orientação Profissional
MBA – *Master of Business Administration*
MEJ – Movimento Empresa Júnior
PE – Planejamento Estratégico
PET – Programa de Educação Tutorial
POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho
RH – Recursos Humanos
RT – Revisão Tática
SBPOT – Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho
SPELL – *Scientific Periodicals Electronic Library*
TCE – Termo de Compromisso de Estágio
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UDESC – Universidade do Estado de Santa Catarina
UFSC – Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	23
1 INTRODUÇÃO.....	25
2 MARCO TEÓRICO	33
2.1 OS ESTÁGIOS NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL: INTERFACE ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO.....	33
2.2 A CONSTRUÇÃO DOS PROJETOS DE VIDA E DE CARREIRA.....	41
2.3 AS EMPRESAS JUNIORES: PRODUÇÃO CIENTÍFICA E CAMPO DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA.....	47
3 MÉTODO.....	61
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO.....	61
3.2 FASE EXPLORATÓRIA DE PESQUISA.....	62
3.3 CAMPO E SUJEITOS PESQUISADOS.....	64
3.4 PROCESSO DE COLETA E REGISTRO DE DADOS.....	65
3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE E DE DEVOLUÇÃO DOS DADOS.....	67
3.6 PRECEITOS ÉTICOS OBSERVADOS.....	69
4 OS ESTUDANTES E SUAS ESCOLHAS POR ESTAGIAR EM EJs.....	71
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E SITUAÇÃO ACADÊMICA.....	71
4.2 MOTIVOS DA ESCOLHA POR ESTAGIAR EM EMPRESAS JUNIORES.....	86
4.2.1 A escolha pela ênfase curricular <i>Trabalho, Organizações e Gestão</i>	87
4.2.2 A escolha pela empresa júnior como campo de estágio.....	90
5 OS ESTÁGIOS DE PSICOLOGIA EM EMPRESAS JUNIORES DA UFSC.....	99
5.1 CONDIÇÕES DOS ESTÁGIOS	100

5.2 CARACTERÍSTICAS E PARTICULARIDADES DOS ESTÁGIOS.....	107
5.3 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS ESTAGIÁRIOS....	115

6 AS REPERCUSSÕES DO ESTÁGIO NOS PROJETOS DE CARREIRA..... 127

6.1 CONCEPÇÕES SOBRE A ATUAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DA POT.....	128
6.2 CONTRIBUIÇÕES PARA A CONSTRUÇÃO DOS PROJETOS DE CARREIRA.....	142

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 159

REFERÊNCIAS..... 173

APÊNDICE A – Solicitação de Autorização à Coordenação de Estágios do Curso.....	191
APÊNDICE B – Formulários para Registro de Dados da Pesquisa Documental.....	193
APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista semiestruturada.....	195
APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	199

ANEXO – Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC.....	203
---	-----

APRESENTAÇÃO

Nada pode ser intelectualmente um problema se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática
(MINAYO, 2001, p. 17).

Temas de pesquisa não são gerados de maneira espontânea, mas emergem a partir de interesses, circunstâncias e desdobramentos de uma determinada inserção no real (MINAYO, 2008). Partindo dessa concepção, a escolha por um tema a ser pesquisado decorre da trajetória do pesquisador; assim, faz-se necessário expor brevemente meu percurso acadêmico e as razões que me levaram a escolher estudar a respeito de estágios de estudantes de Psicologia em empresas juniores (EJs). Meu interesse pessoal em investigar esse tema é fruto da minha própria vivência como estagiária no contexto júnior, durante o ano de 2013, uma das experiências mais significativas da minha formação, pela riqueza de aprendizados e pelos questionamentos possibilitados.

A dimensão do trabalho, sua centralidade e os sentidos atribuídos a ele foram alguns dos elementos que se destacaram nessa vivência: eu percebia que aspectos relativos ao trabalho repercutiam intensamente na subjetividade e na vida dos integrantes da EJ, mesmo sendo ainda estudantes. Para muitos deles, majoritariamente jovens com idades entre 18 e 22 anos e cursando as fases iniciais de Engenharia, aquele era o primeiro contato mais próximo estabelecido com o mundo do trabalho. Percebia ainda como era comum a todos o desejo de aproveitar ao máximo as oportunidades oferecidas pela universidade e de, quanto mais cedo possível, conciliar teoria e prática para alcançar um aprendizado mais rico, significativo e que garantisse maior autoconfiança no seu exercício profissional futuro.

Considero que minha atuação enquanto estagiária na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) naquela organização foi ampla e diversificada, tendo abarcado os vários níveis de análise e intervenção. Além de ter desenvolvido atividades consideradas clássicas como processos seletivos, pesquisas de clima organizacional e ações de capacitação, participei também de discussões e tomadas de decisão em nível estratégico, contribuindo até mesmo no Planejamento Estratégico da empresa.

À época, tendo recém concluído outro estágio na área organizacional em uma instituição privada, cujas atividades se restringiram basicamente a atendimento ao público e a processos de

recrutamento e seleção, constatei o quanto o estágio realizado na empresa júnior foi relevante e me possibilitou aprendizados. Minhas percepções e reflexões sobre as relações de trabalho e, principalmente, sobre a atuação do psicólogo nas organizações foram enriquecidas sobremaneira pela experiência de estagiar nesse contexto; a partir delas, pude eu mesma pensar e repensar meus planos de carreira e de futuro.

Como eu, muitos outros graduandos do curso de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) têm igualmente realizado estágios da área de POT em contextos organizacionais juniores, sobretudo ao longo da última década. Conforme abordarei adiante, os quantitativos referentes a estágios de Psicologia Organizacional e do Trabalho desenvolvidos nesses espaços têm sido superiores àqueles realizados em outros arranjos organizacionais. Para além da minha experiência pessoal, essa constatação também contribuiu no planejamento da pesquisa aqui apresentada, ao corroborar o caráter tradicional desse campo dentre as demais possibilidades de estágios em POT buscadas por acadêmicos do curso de Psicologia da UFSC.

O aprendizado decorrente do estágio na EJ, associado à minha trajetória acadêmica prévia, me permitiram perceber que os estágios realizados pelos graduandos, dependendo do campo onde ocorrem, geram implicações para as decisões relativas aos planos de carreira e de futuro desses estudantes. Refletindo a esse respeito, cheguei a algumas problematizações, tais quais: de que maneiras a experiência de estágio repercute no conjunto de aprendizagens desenvolvidas ao longo da formação em Psicologia?, quais suas repercussões nos processos de formação e inserção profissional? Quanto aos estágios realizados especificamente em empresas juniores: como esses se desenvolvem e de que maneiras são significados pelos estudantes?, eles produzem diferenças nas concepções acerca da Psicologia e da POT, em especial?, de que maneiras as experiências vivenciadas nesses estágios repercutem na construção de projetos de carreira dos estudantes enquanto futuros psicólogos?.

Como afirma Cruz Neto (2000), o exercício do pesquisador deve estar atrelado a uma vontade e a uma identificação com o tema de estudo em foco. Considero que os questionamentos acima, permeados por minha trajetória acadêmica, foram decisivos na construção do meu interesse pelo estudo a respeito da construção de projetos de carreira em Psicologia, a partir dos estágios em empresas juniores. Eis aqui, em síntese, os percursos e experiências que lançaram bases para a concepção dessa dissertação.

1 INTRODUÇÃO

O contexto ocupacional contemporâneo, sustentado pelo intenso desenvolvimento científico e tecnológico, tem exigido um perfil profissional cada vez mais competente daqueles que ingressam no mercado de trabalho. Se por um lado as pessoas, ao menos em tese, têm ocupado um papel essencial nas organizações, essas cada vez mais competitivas, por outro, as barreiras existentes para a formação desse perfil tão cheio de exigências têm ocasionado dificuldades relativas à formação e à qualificação profissional. Esse contexto gera, para as instituições de ensino superior, a demanda pelo cumprimento de um duplo papel: o de educar e o de preparar novos profissionais para ingressarem no mercado de trabalho.

Diante da demanda específica voltada à preparação para a inserção profissional, o ensino teórico-conceitual aliado a oportunidades de exercício prático ainda durante a graduação vem se constituindo como base da formação universitária. A experiência de uma articulação deficitária entre ensino e prática afeta os próprios estudantes, os quais se percebem despreparados para a inserção no mundo do trabalho após a conclusão de seus cursos (GONDIM, 2002; BARDAGI; LASSANCE; PARADISO; MENEZES, 2006).

Frente a essa realidade, estágios, como também demais atividades curriculares obrigatórias e não obrigatórias, são propostos como dispositivos pedagógicos visando articular a realidade e o conhecimento adquirido no meio acadêmico (ZILIOTTO; BERTI, 2012). Os estágios possuem como objetivo básico a integração de conhecimentos teóricos com o “saber fazer”; quando ocorrem de maneira sistematizada, reflexiva e crítica, permitem também a produção e socialização de novos saberes e o desenvolvimento de novas práticas, aproximando a universidade e a comunidade (PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004). Além disso, as aprendizagens possibilitadas aos estudantes por meio dessa experiência se relacionam a uma maior aproximação com sua área de atuação, bem como à identificação e construção de preferências, potencialidades e limitações, concordâncias e discordâncias relativas à própria prática ocupacional (VIEIRA; CAIRES; COIMBRA, 2011).

A realização de estágios durante a formação superior, portanto, é reconhecida e valorizada por sua relevância em articular o meio acadêmico e a realidade profissional. Muitas investigações sobre seu papel na formação identificaram contribuições também no sentido do

fortalecimento da identidade profissional, da maior satisfação com a escolha pela profissão, de um melhor julgamento sobre as próprias capacidades de agir, além da criação de expectativas de futuro mais realistas (CAIRES; ALMEIDA, 2000; BARDAGI; LASSANCE; PARADISO, 2003; TEIXEIRA; GOMES, 2004; BARDAGI et al, 2006; BARDAGI; BOFF, 2010; VIEIRA; CAIRES; COIMBRA, 2011; HAUPENTHAL; KRAWULSKI, 2013). Essa experiência auxilia ainda nos processos de definição de interesses e de elaboração de projetos de carreira com maior clareza e segurança (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Pode-se afirmar, então, que os estágios atuam como um laboratório prático, onde o estudante pode exercer, testar e aprender aspectos de uma atuação prática real, para além da teoria ou da simples simulação. É nesse momento de experimentação que ele se torna mais capaz de confrontar as expectativas construídas ao longo do curso e até mesmo anteriormente a ele, criando novas concepções e sentidos sobre seu futuro fazer profissional. Essas elaborações impactam diretamente no processo de construção de projetos de carreira, uma vez que o exercício possibilitado pelos estágios oferece ao estudante a oportunidade de se projetar no futuro e de tecer novas expectativas, interesses e objetivos para sua vida profissional.

Em termos legais, a Lei n. 11.788 (BRASIL, 2008), conhecida como Nova Lei de Estágios, destaca o caráter pedagógico e de preparação para o trabalho que os estágios devem possuir. Essa legislação concebe os estágios como um vínculo educativo-profissionalizante, cujo propósito central é a aprendizagem de aspectos próprios do exercício profissional e a contextualização do currículo de ensino. Ela também formaliza requisitos indispensáveis ao bom andamento dos estágios enquanto dispositivos pedagógicos, tais quais a limitação da carga horária, a exigência de um professor orientador na instituição de ensino e a de um profissional supervisor na organização concedente do estágio, entre outras especificidades.

No que tange especificamente ao campo da Psicologia, a articulação entre teoria e prática é enfatizada pelas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCNs) para a formação de psicólogos, as quais determinam um ensino voltado à atuação profissional, à pesquisa e à docência na área. Constituindo parte da graduação em Psicologia, os estágios são definidos pelas Diretrizes como conjuntos de atividades de formação, programadas e supervisionadas por professores, cujos objetivos são consolidar e articular competências, concretizadas em ações profissionais por meio do contato com a prática (BRASIL, 2011).

As DCNs instituem para os currículos de Psicologia um núcleo comum, que abrange disciplinas e estágios básicos, e um núcleo profissionalizante¹, onde têm lugar as ênfases curriculares que conduzem para a realização dos estágios específicos (BRASIL, 2011). A Associação Brasileira de Ensino em Psicologia (ABEP) assinala que enquanto os estágios básicos visam apoiar habilidades essenciais da prática do psicólogo (como observação, entrevista e coordenação de grupos, por exemplo), os específicos objetivam um maior aprofundamento em contextos diversos, de acordo com as ênfases definidas por cada curso em seu projeto pedagógico (ABEP, 2014).

Os estágios focalizados no presente estudo são específicos, atrelados ao núcleo profissionalizante do curso de graduação em Psicologia na UFSC, conforme estabelecido em sua matriz curricular (NUERNBERG; SCHNEIDER; KRAWULSKI; CRUZ, 2009). Essa matriz, vigente a partir de 2010 e já apresentando reformulações desde então, contempla quatro ênfases em seu núcleo profissionalizante (desenvolvido a partir da sétima fase do curso), às quais são vinculados os respectivos estágios: *Saúde e Processos Clínicos*, *Psicologia Educacional/Escolar*, *Processos Comunitários e Ações Coletivas e Trabalho*, *Organizações e Gestão*².

Os estágios na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho são realizados via ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão* e visam os fundamentos e as intervenções da Psicologia no campo das organizações de trabalho, entidades associativas e instituições públicas. Segundo preconiza o projeto pedagógico, os estágios profissionalizantes nessa ênfase buscam desenvolver competências e habilidades relacionadas a práticas que promovam o desenvolvimento das pessoas e a qualidade de vida nas relações de/com o trabalho (NUERNBERG et al, 2009).

A área da POT se apresenta como uma contribuição do saber psicológico que há muito tempo fornece ferramentas e subsídios para uma melhor compreensão e intervenção em contextos organizacionais. Tendo emergido a partir da industrialização ocorrida na transição entre

¹ O núcleo comum visa garantir uma base generalista voltada ao desenvolvimento de competências básicas para o exercício da profissão; já as ênfases curriculares focalizam conjuntos específicos de competências e processos, complementando-os e abarcando atividades, procedimentos e problemas plurais.

² O estudante deve escolher duas das quatro ênfases oferecidas. Os estágios possuem carga horária de 12 horas semanais, duração de dois semestres letivos e são necessariamente supervisionados por um docente da ênfase respectiva.

os séculos XIX e XX, no contexto dos modelos taylorista e fordista de produção, inicialmente seus esforços eram voltados a procedimentos de avaliação e seleção adequados aos trabalhos na indústria e no exército, visando à eficiência dessas organizações (ZANELLI; BASTOS, 2004). Após a década de 1950 emergiram novas práticas de gestão, resultantes de movimentos contrários a ações organizacionais prejudiciais aos trabalhadores e que não atentavam para questões referentes à sua saúde e integridade. A Psicologia busca então deixar de ter uma atuação limitada somente ao aspecto produtivo e funcional das organizações e passar a ter um papel mais amplo após esse período, dedicando-se a questões relativas ao bem-estar dos trabalhadores e à influência do trabalho como categoria social estruturante nos processos de subjetivação (SPECTOR, 2005).

Esse olhar amplificado sobre o trabalho, seu papel social e sua importância nas relações humanas fornece bases sólidas para o desenvolvimento e atuação profissional na área, objetivando a compreensão do comportamento daqueles que trabalham e das possibilidades da construção produtiva com preservação da qualidade de vida e do bem-estar humano (ZANELLI; BASTOS, 2004). Presume-se que o treino para a atuação nessa perspectiva possa ser desenvolvido durante a parte profissionalizante da formação em Psicologia na UFSC, seja por meio de disciplinas de fundamentação, seja através dos estágios ligados à área/ênfase de POT desenvolvidos em contextos organizacionais diversificados: organizações públicas, da iniciativa privada, do terceiro setor ou EJs.

Em se tratando de uma área com tradição e práticas consolidadas no universo da Psicologia, não obstante críticas referidas por Codo (1985) e ainda reproduzidas no meio acadêmico, os estudantes buscam nela estagiar por diversas razões, muitas voltadas às possibilidades de inserção profissional que a área oferece. Pesquisa sobre a inserção de psicólogos recém-formados no mercado de trabalho identificou um percentual de 18,1% de profissionais cujo primeiro emprego se deu na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho, superado apenas pela área clínica (35,3%) (MALVEZZI; SOUZA; ZANELLI, 2010).

Para graduandos em Psicologia da UFSC os campos de estágio nessa área são diversificados, com predominância dos contextos organizacionais juniores, os quais se consolidaram como possibilidade de inserção de estagiários ao longo dos últimos anos, conforme se mostrará adiante. Além de propiciarem um exercício profissional permeado por elementos comuns ao mercado de trabalho (DIAS;

MARTENS; BOAS, 2012), as EJs possibilitam também maior autonomia aos estagiários no desenvolvimento de atividades e/ou de projetos em POT. Sua estrutura organizacional com hierarquia mais horizontalizada e seu foco no aprendizado como objetivo fundante constituem-se como elementos que favorecem o alcance dos quatro âmbitos de análise e intervenção propostos por Zanelli e Bastos (2004): individual, grupal, organizacional e contextual. Diferem-se, desse modo, de muitos estágios desenvolvidos em outros campos, que com frequência se restringem às práticas clássicas da área e comumente são refratários à proposição de atividades e projetos.

As empresas juniores são reguladas no Brasil pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Júnior), criada em 2003. Em termos de definição, tem-se que elas são associações civis, sem fins econômicos, formadas e geridas por alunos de graduação, cujos objetivos primordiais são o aprendizado e o desenvolvimento profissional dos estudantes, concretizados por meio da prestação de serviços e da realização de projetos para outras organizações e para a sociedade de modo geral (BRASIL JÚNIOR, 2012). A liberdade para pensar todos os processos da organização, o estímulo à criatividade e a facilidade de implementação de novas ideias e soluções são ainda destacadas como diferenciais dessas empresas em relação a outros contextos organizacionais.

A UFSC conta com empresas juniores desde 1990, quando foi criada a Ação Júnior, e as regulamenta a partir de uma resolução normativa instituída por seu pelo Conselho Universitário em 2010 (UFSC, 2010). Atualmente existem 14 empresas juniores federadas estabelecidas no *campus* de Florianópolis e outras duas situadas nos *campi* de Araranguá e Joinville. Além dessas, há quatro EJs em processo de federação e outras três propostas em processo de elaboração e regularização, conforme informado pela diretoria da Federação das Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina (FEJESC) em contato via e-mail. Esses números revelam a dimensão do Movimento Empresa Júnior (MEJ) na UFSC e sua importância e prestígio para parte significativa dos cursos e estudantes da instituição, os quais se interessam e se envolvem com esse movimento.

A inserção de estudantes do curso de Psicologia da UFSC como estagiários de POT em suas empresas juniores ocorre há pelo menos 15 anos, e inclusive expandiu-se para uma EJ vinculada a outra universidade, também pública, mais recentemente. A incidência de estágios em POT nesses contextos organizacionais comparativamente a

outros contextos foi verificada em pesquisa exploratória realizada junto a Termos de Compromisso de Estágio (TCEs) disponíveis na Coordenação de Estágios do curso. Registros levantados nessa pesquisa evidenciaram que 55,07% dos estágios obrigatórios realizados na ênfase correspondente à área foram desenvolvidos em EJs, no período entre 2011 e 2014³. Esse quantitativo, expressando mais da metade dos estágios da área, traduziu em números o interesse recorrente por experiências de estágio nesse contexto enquanto dispositivos de aprendizado e formação profissional, bem como confirmou a relevância de tais contextos como campos de investigação, justamente em razão do papel que têm desempenhado na formação de psicólogos na UFSC.

Partindo da concepção de que a realização do estágio oportuniza aos estudantes experimentar o desempenho profissional na profissão para a qual estão se preparando, considerou-se que essa experiência possibilita também, para além do aprendizado, reflexões e ações relativas a projetos de carreira e de futuro profissional, os quais podem ou não incluir a continuidade na área objeto do estágio. Uma vez que os estágios obrigatórios remetem à finalização do curso, é inevitável que nesse momento os estudantes se vejam frente à necessidade iminente de focalizarem sua carreira, construindo projetos nesse sentido. Outrossim, estabeleceu-se como pressuposto básico de pesquisa a concepção de que a ampla variedade de tarefas e o exercício não apenas de funções operacionais ou tradicionais em POT possibilitados pelas empresas juniores, e já referendados pela literatura (LUNA; BARDAGI; GAIKOSKI; MELO, 2014), produzem repercussões singulares na elaboração de projetos futuros.

Como objetivo geral, o estudo aqui apresentado buscou **analisar as repercussões da experiência de estágio em empresa júnior na construção dos projetos de carreira de estudantes de Psicologia da UFSC**. Os objetivos específicos foram: caracterizar o panorama dos estágios em Psicologia Organizacional e do Trabalho realizados nas empresas juniores da UFSC; identificar os motivos da escolha pelo estágio em POT no contexto organizacional júnior; analisar as percepções sobre o exercício profissional em POT construídas pelos estudantes a partir de suas vivências no estágio em EJ; e compreender os modos pelos quais as vivências do estágio em EJ repercutem nos projetos de carreira dos estudantes.

³ Os dados de 2014 se referiram a TCEs arquivados até o mês de setembro, momento de realização da pesquisa.

Além da expressiva incidência de estágios em POT nos contextos juniores, conforme já exposto, a relevância da investigação realizada se associa também ao desenvolvimento significativo do MEJ no mundo e especialmente no Brasil. A pesquisa Censo & Identidade de 2014 registra 427 EJs, presentes em 20 estados brasileiros bem como no Distrito Federal, e vinculadas principalmente (93,14%) a Instituições de Ensino Superior públicas, federais e estaduais (BRASIL JÚNIOR, 2014). Questionados sobre as razões de sua inserção em uma EJ, 75,60% dos mais de 5000 empresários juniores respondentes à mesma pesquisa indicaram o crescimento profissional como motivador principal. Esse resultado reafirma que a vivência propiciada nesse contexto organizacional se relaciona diretamente com perspectivas futuras de vida e de carreira.

A valorização, pelo mercado de trabalho, da experiência em EJs durante o período de formação é um aspecto que também merece ser assinalado. Pesquisa realizada pela Mackenzie Jr. (formada por alunos dos cursos de Administração, Ciências Econômicas, Ciências Contábeis e Comércio Exterior da Universidade Presbiteriana Mackenzie) apontou que 51% de seus ex-integrantes conseguiram estágio em um período menor que 30 dias, e que 44% levaram no máximo três meses para se colocar no mercado (FERRAREZE, 2011). A formação qualificada e diferenciada que as EJs possibilitam, para além da sala de aula, é abordada por diversas publicações (FARIA, 2006; LEMOS; COSTA; VIANA, 2012; FERREIRA; FREITAS, 2013; SIQUEIRA, 2012; ZILIOOTTO; BERTI, 2012; PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004, entre outros), destacando igualmente que as experiências vivenciadas e as competências desenvolvidas nesse contexto empresarial podem auxiliar significativamente na inserção profissional do graduado, posteriormente⁴.

A produção científica nacional a respeito de empresas juniores ainda é incipiente e tal escassez bibliográfica justificou esse estudo, conforme evidenciou mapeamento bibliográfico realizado que resultou na identificação de 48 trabalhos sobre o tema, sendo três teses, 16 dissertações e 29 artigos. Conforme será apresentado no subitem 2.3 do capítulo do Marco Teórico, o conjunto de produções localizado indica

⁴ Embora se reconheça que a temática da inserção profissional seja complexa e envolva muitos outros fatores, nos dias atuais, é inegável que o mercado de trabalho valoriza a experiência prévia dos potenciais trabalhadores, e, mais recentemente, também habilidades sociais reiteradamente presentes no cotidiano de trabalho das EJs, como o trabalho em equipe, por exemplo.

maior interesse de pesquisa sobre o tema a partir do ano de 2009 e apresenta diferentes concepções sobre as empresas juniores, seu papel, propósitos e desdobramentos na formação profissional de estudantes universitários. Essa diversidade permite a construção de um panorama cada vez mais rico acerca da temática, complexificando as discussões que podem ser tecidas, às quais esta pesquisa pretendeu contribuir.

Além dos elementos pré e pós textuais e da Apresentação, onde se apontou a gênese do tema escolhido para a pesquisa, este texto está estruturado em 7 capítulos:

Introdução: apresenta a problemática investigada, os objetivos do estudo, suas justificativas, relevância e finalidades;

Segundo capítulo: consiste no Marco Teórico que fundamentou o estudo, subdividido em temáticas referentes aos estágios no processo de formação profissional e sua interface entre educação e trabalho, à construção de projetos de vida e de carreira e às empresas juniores, suas definições, produção científica e condições enquanto campo de estágio em Psicologia;

Terceiro capítulo: aborda o método por meio do qual o estudo foi conduzido, sua caracterização, a fase exploratória de pesquisa, o campo e os participantes, os instrumentos e procedimentos de coleta e análise de dados, bem como os preceitos éticos observados;

Quarto capítulo: apresenta e analisa o perfil sociodemográfico dos estudantes entrevistados, sua situação acadêmica, breves descrições de suas percepções sobre o trabalho e seus projetos de carreira, bem como as razões da escolha pela ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão* e pela empresa júnior como campo de estágio obrigatório;

Quinto capítulo: caracteriza os estágios desenvolvidos em empresas juniores, apresentando suas condições principais, suas particularidades e as atividades desempenhadas pelos estagiários de Psicologia;

Sexto capítulo: apresenta as repercussões do estágio nos projetos de futuro, focalizando as concepções elaboradas pelos estudantes sobre a atuação profissional na área da POT e as contribuições possibilitadas para a construção dos projetos de carreira;

Sétimo capítulo: tece reflexões e considerações finais a respeito dos resultados encontrados, com base no resgate dos objetivos delineados anteriormente. Refere também dificuldades e limitações do estudo e apresenta sugestões para novas pesquisas.

2 MARCO TEÓRICO

A proposta de um marco teórico em pesquisa qualitativa é reunir elaborações que sirvam de referência e/ou de ponto de partida ao estabelecimento de perguntas fundamentais à investigação proposta (MINAYO, 2008). Nessa direção, este capítulo aborda temáticas consideradas relevantes para fundamentar compreensões sobre a construção dos projetos de carreira de estudantes estagiários em empresas juniores: estágios e formação profissional, projetos de vida e de carreira e empresas juniores no seu contexto organizacional.

2.1 OS ESTÁGIOS NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL: INTERFACE ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO

O mundo do trabalho vem sofrendo significativas transformações desde a segunda metade do século XX, impulsionadas, principalmente, pelo desenvolvimento tecnológico e científico, pela globalização e pela expansão do modo capitalista de produção. A Revolução Industrial trouxe consigo a ênfase na produtividade e na dimensão econômica do trabalho, fazendo com que adquirisse novo sentido, não mais ligado apenas à subsistência, mas ocupando também o *status* de mercadoria. Décadas depois, o avanço ainda maior dos recursos tecnológicos e a emergência de novos modelos de produção criam contextos produtivos onde novas competências, habilidades e performances passam a ser exigidas.

A partir desses componentes, o contexto de trabalho contemporâneo é voltado predominantemente à produtividade e ao acúmulo de bens e capital. Quanto ao trabalhador, para desempenhar seu papel nesse contexto lhe exige que esteja devidamente qualificado, a fim de sustentar o sistema e dar continuidade a ele. Esse apelo por qualificação repercute nos contextos de formação profissional e na transição para o trabalho propriamente dito; a escola passa a configurar-se como *lócus* da preparação inicial para a vida profissional (GONDIM, 2002) e, nesse sentido, é instaurada a lógica que faz do sistema escolar, em seus diversos graus, o principal meio de qualificação do (futuro) trabalhador, preparando, portanto, a mão de obra para o capitalismo. Há, assim, uma clara aproximação entre trabalho e escola, tornando-se, essa última, “espaço disponível para a formação de um novo homem, não aquele improdutivo, mas sim aquele trabalhador educado na *escola do trabalho*” (MENDES, 2013, p. 35).

Como afirmam Moretto Neto, Junkes, Rosauro e Benko (2004), a adaptação às demandas por qualificação tem sido desafiadora tanto para as empresas quanto para os profissionais, impondo a ambos uma busca incessante por diferenciais que gerem resultados e aumentem sua competitividade. Os autores ainda ressaltam os crescentes debates no sentido de que essa capacitação hoje requerida se inicie durante a formação universitária, a partir da transposição do conhecimento teórico para a prática.

As instituições de ensino superior, frente a essa demanda, têm assumido a dupla função de educar e de preparar novos profissionais para o mundo do trabalho. O ensino teórico e o exercício prático ainda durante os estudos se configuram como bases da formação universitária, tendo este último ocupado papel especialmente importante diante das exigências colocadas pelo mercado – como aquelas relativas à qualificação e ao preparo para a atuação profissional. Como mencionado brevemente no capítulo introdutório do presente projeto, Gondim (2002) e Bardagi et al (2006), entre outros autores, apontam que essa lógica instaurada também se reflete nos estudantes, ao provocar neles um sentimento de insegurança e despreparo em razão da falta de um ensino mais articulado com o exercício profissional.

Pode-se dizer, nesse sentido, que a qualidade da formação está diretamente relacionada com a construção da identidade profissional e com a visualização de possibilidades concretas de inserção e atuação no mercado de trabalho; consequentemente, uma formação avaliada como inadequada e insuficiente se refletirá negativamente nas práticas futuras de tais profissionais. Sob uma perspectiva individual, o período de transição entre os âmbitos formativos e de trabalho exige do sujeito muitas escolhas em relação à sua carreira profissional, podendo representar uma tarefa de intenso conflito. Nessa perspectiva, o processo de formação adquire relevância especial, na medida em que deve possibilitar (em tese, ao menos) a preparação para a inserção no mundo do trabalho com suas atuais demandas.

Da mesma forma, constituem-se como elementos fundamentais nesse período a implicação do estudante com sua formação e o desenvolvimento, ainda durante os estudos, de competências necessárias à sua inserção profissional. Essas atitudes frente à profissão remetem ao conceito de adaptabilidade de carreira⁵, entendido como um conjunto de

⁵ Proposto originalmente por Savickas na literatura a respeito de desenvolvimento vocacional.

“comportamentos, atitudes, competências e estratégias de *coping* que o indivíduo lança mão para se inserir em sua comunidade e se adaptar a diferentes contextos e transições em sua carreira” (SILVA; TEIXEIRA, 2013, p. 104). Essa adaptabilidade se refere, portanto, ao modo pelo qual uma pessoa constrói sua carreira, como escolhe, planeja e coloca em prática seus objetivos e metas, permitindo-lhe orientar-se para o futuro, explorar possibilidades, estar aberta a experiências e perceber-se confiante e capaz de controlar, em alguma medida, o percurso (a ser) percorrido em sua trajetória profissional (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Outro conceito reportado por estes mesmos autores para a compreensão desse processo de transição é o desenvolvimento do autoconceito, definido como a imagem que uma pessoa tem de si mesmo, em seus diversos papéis – filho, pai, estudante, trabalhador -, e que embasa suas escolhas e tomadas de decisão (SILVA; TEIXEIRA, 2013). A escolha por um curso de ensino superior, por exemplo, configura-se como uma tentativa de tradução do autoconceito em termos profissionais, sendo o papel de estudante predominante nesse momento. Como cada papel leva consigo expectativas sociais diferentes, o universitário é demandado cada vez mais – conforme o desenvolver do seu processo de formação – a se identificar ao papel de trabalhador, de profissional de fato. A transição entre a universidade e o mercado de trabalho exige, desse modo, uma transição também de identidade (SILVA; TEIXEIRA, 2013): o estudante em vias de conclusão da graduação deve, assim, antecipar e desenvolver competências para lidar com o novo cenário e papel que se apresentam, e o processo de construção de sentidos sobre si nesse momento repercutirá diretamente em seu futuro e carreira profissionais.

Nessa perspectiva, estágios e outras atividades curriculares, obrigatórias ou não, atuam como dispositivos pedagógicos que objetivam minimizar a distância entre ensino e prática, articulando a realidade e o conhecimento produzido e obtido no meio acadêmico (VIEIRA; CAIRES; COIMBRA, 2011; ZILLOTTO; BERTI, 2012). A integração de conhecimentos teóricos com o “saber fazer” é o objetivo primordial do estágio, independentemente do local ou área do conhecimento onde se desenvolve. Para além desse objetivo, a experiência de estágio proporciona o desenvolvimento de outras habilidades, notadamente aquelas relacionadas à construção de projetos de futuro e de possibilidades para a carreira profissional.

A prática de estágios no contexto brasileiro, conforme já referido, é regulamentada pela Lei n. 11.788/2008, a qual define estágio como

“ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos” (BRASIL, 2008, p.1). Ao explicitar o elo entre os contextos de formação e de exercício profissional, a própria Lei referenda a importância da articulação educação-trabalho e atribuiu ao estágio essa perspectiva. Além do aprendizado de competências relativas ao exercício profissional e da contextualização do currículo, os estágios também devem possibilitar o desenvolvimento para a cidadania e para o trabalho (BRASIL, 2008).

Faria (2006) destaca que a relação estabelecida por meio do estágio beneficia as três partes envolvidas: o estudante tem a oportunidade de aprender por meio do exercício profissional, ao passo que a instituição de ensino se privilegia por atuar como intermediária de uma experiência de ensino prático. Já a organização concedente – que pode ser uma empresa privada, um órgão público ou ainda um profissional liberal (BRASIL, 2008) –, beneficia-se em razão do favorecimento ao processo de formação e especialização de novos trabalhadores. Não se desconhecem nem se desconsideram problematizações e questionamentos sobre estágios como mecanismos para barateamento de mão de obra ou outras finalidades, ainda largamente utilizados por organizações brasileiras, apesar dos avanços possibilitados pela atual legislação em vigor em nosso país (MENDES, 2013). No entanto, como neste trabalho o enfoque a respeito dos estágios está na dimensão psicológica daquilo que ele pode possibilitar, na perspectiva do desenvolvimento da carreira do indivíduo, tais questões não serão objeto de discussão.

Aprendizagens propiciadas por experiências concretas, pelo confronto e resolução de problemas reais e pela interação com outros profissionais são mais significativas e duradouras. Através delas o estudante pode conhecer sua área de atuação, além de identificar e construir seus próprios gostos, preferências, aproximações e distanciamentos, concordâncias e discordâncias, em uma perspectiva de “aprender a fazer fazendo e pensando” (VIEIRA; CAIRES; COIMBRA, 2011, p. 30).

Nessa perspectiva, os estágios, ao possibilitarem o reconhecimento de interesses e habilidades do próprio estudante, repercutem positivamente no desenvolvimento do autoconceito vocacional, entendido como a ideia que o indivíduo tem de si mesmo em termos ocupacionais, reforçando-a ou questionando-a (SILVA; TEIXEIRA, 2013). Além disso, na medida em que se constituem como

uma prática de habilidades e competências, o desenvolvimento da autoeficácia profissional também é beneficiado, ou seja, o julgamento que uma pessoa faz sobre suas próprias capacidades de agir ou realizar alguma tarefa.

Muitos estudos abordam o papel dos estágios na formação profissional. De acordo com eles, através dessas atividades – previstas nos currículos como obrigatórias ou não – são potencializados aspectos como o desenvolvimento da autonomia na tomada de decisão e na resolução de problemas, o fortalecimento da identidade profissional, uma maior satisfação e comprometimento com a escolha profissional, a criação de expectativas e projetos de futuro mais realistas, o estabelecimento de metas de carreira e ainda um reforço nas crenças positivas de autoeficácia (CAIRES; ALMEIDA, 2000; BARDAGI; LASSANCE; PARADISO, 2003; TEIXEIRA; GOMES, 2004; BARDAGI et al, 2006; BARDAGI; HUTZ, 2010; BARDAGI; BOFF, 2010; VIEIRA; CAIRES; COIMBRA, 2011; HAUPENTHAL; KRAWULSKI, 2013; SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Desse modo, enquanto ensaio de trabalho o estágio possibilita não só um complemento da formação e uma maior preparação para a inserção profissional em termos de competências, mas também auxilia na definição de interesses profissionais e na elaboração de projetos de carreira mais claros, por meio da exploração (SILVA; TEIXEIRA, 2013). Segundo argumentam estes autores,

a exploração é um processo central para que o estudante universitário consiga ir se perguntando sobre o tipo de profissional que gostaria de ser e a partir daí buscar experiências e reflexões capazes de clarear a resposta. Deixar de ser apenas estudante para se tornar um profissional implica fundamentalmente explorar. Para definir interesses e habilidades relativos à profissão, é preciso realizar o exercício de teste de hipóteses, de imaginar-se em diversos cenários e experimentar-se em diversas atividades de trabalho a partir das quais vão se consolidando e se modificando as preferências pessoais e a própria identidade (SILVA; TEIXEIRA, 2013, p. 108).

Enquanto em um primeiro momento da inserção universitária as demandas vivenciadas são ainda muito relacionadas ao fim da adolescência (como a identificação com o contexto universitário e o

pertencimento a um grupo, por exemplo), posteriormente, ainda durante os estudos, aspectos como a preocupação com o futuro e a profissionalização ganham maior espaço (BARDAGI; BOFF, 2010; SILVA; TEIXEIRA, 2013). Assim, quanto mais próxima à fase de conclusão dos estudos, a avaliação do período de formação vivenciado terá maior repercussão nas expectativas sobre a inserção e atuação profissional, tornando provável um aumento dos comportamentos exploratórios.

Estes comportamentos têm como principal intuito orientar ações e escolhas futuras, ao buscar reunir informações sobre próprio sujeito (referentes ao autoconceito geral e vocacional) e também sobre os contextos de atuação relacionados à profissão escolhida. Ao organizar a experiência, assim, o comportamento exploratório contribui para a maturidade de carreira, possibilitando tanto a exploração de si quanto do contexto (BARDAGI; BOFF, 2010).

Através da experimentação o sujeito torna-se mais seguro para escolher, assumir, preparar-se ou desenvolver-se em uma carreira ou ocupação. Realizar estágios e/ou participar em monitorias e projetos de pesquisa ou de extensão são, portanto, atitudes desejáveis e que estabelecem uma relação contínua com o desenvolvimento de carreira, já que possibilitam um contexto favorável a ele (BARDAGI; HUTZ, 2010). Tais experiências promovem ainda uma postura curiosa e ativa no processo de exploração de si mesmo e da área escolhida, dando abertura a novas possibilidades e aprendizados e contribuindo, assim, para a construção da carreira (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Com base em pesquisa sobre impactos da experiência de estágio na formação acadêmica e inserção profissional, Vieira, Caires e Coimbra (2011) afirmam que tal dispositivo pode ser considerado uma atividade privilegiada dentre os comportamentos exploratórios vocacionais. Ao potencializarem o conhecimento de si e do mundo do trabalho e atuarem como fonte de autoeficácia, viabilizando experiências de aprendizagem direta e por observação, os estágios se apresentam como estratégias pertinentes e importantes aos processos de ensino-aprendizagem e, conseqüentemente, aos currículos acadêmicos.

Por intermédio dessa experiência, o sujeito desenvolve confiança em si próprio e em sua capacidade de desempenhar tarefas relativas à sua inserção e atuação profissional, negociando apoios, superando barreiras e focando no alcance de seus objetivos profissionais – o que acaba por potencializar o sucesso da transição para o trabalho (VIEIRA;

CAIRES; COIMBRA 2011). Essa transição, frente às características do mundo do trabalho contemporâneo, possui importância fundamental.

Silva e Teixeira (2013) também destacam as atividades extraclasses no contexto do ensino superior como importantes estratégias para tal transição, especialmente os estágios. Dentre seus achados de pesquisa, o aumento da empregabilidade, o desenvolvimento de competências transversais (que extrapolam o nível técnico) e a possibilidade de adequar as expectativas sobre o trabalho à realidade se destacaram como algumas das contribuições características dos estágios. Pode-se dizer então que a experimentação dos desafios que se apresentam cotidianamente e a mobilização de recursos exigida em consequência destes proporcionam atuações cada vez mais eficazes, flexíveis e espontâneas, tanto no domínio do conhecimento específico da área quanto no âmbito social.

A aproximação com o mercado de trabalho e com a realidade social é outra importante possibilidade derivada dos estágios, para além do domínio de procedimentos técnicos específicos, e que justifica a pertinência desse exercício profissional como parte do processo de formação, pois,

indubitavelmente contribui para a formação científica e profissional do aluno. Ademais, é capaz de suscitar, mediante a reestruturação do conhecimento teórico adquirido em sala de aula frente aos desafios impostos pela realidade do meio, o desenvolvimento de práticas mais condizentes com as demandas sociais, fomentando, assim, a operacionalização do compromisso ético da universidade com a comunidade (PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004, p. 02).

Pode-se afirmar, portanto, que o estágio contribui para o ensino, a pesquisa e a extensão, ao permitir uma produção crítica e reflexiva do conhecimento e sua socialização.

A supervisão por parte de docentes, nesse sentido, adquire relevância ainda maior para a formação universitária, fornecendo a base teórica necessária ao planejamento e à execução das atividades realizadas pelos estagiários, como destacam Peres, Carvalho e Hashimoto (2004). A importância de uma relação próxima entre professor supervisor e aluno, bem como dos *feedbacks* sobre a atuação e o desenvolvimento do estagiário em suas atividades são ressaltados por Silva e Teixeira (2013). O trabalho dos professores supervisores

possibilita ao estudante a reflexão constante sobre seu próprio fazer profissional no campo, levando-o a desenvolver um olhar crítico e a buscar novas soluções para os problemas que enfrenta.

A supervisão local, aquela exercida pelo profissional que no próprio campo se responsabiliza por acompanhar e orientar o estudante também se mostra com contribuições relevantes no processo de reflexão sobre o fazer e na busca por soluções para os problemas encontrados, embora seja pouco referida pela literatura ao se abordar a respeito do papel da supervisão nos estágios. Essa contribuição se dá principalmente por meio da experiência e do conhecimento tácito que são repassados por esses supervisores aos estagiários (MENDES, 2013).

É necessário destacar que condições mínimas precisam ser consideradas e atendidas para que o estágio consiga potencializar os processos mencionados. A ausência de atividades relativas à profissão e que representem certo desafio ao estudante, a falta de *feedbacks* por parte dos supervisores e a não clareza das tarefas, por exemplo, são alguns dos fatores que dificultam a realização dos estágios e a exploração vocacional que ele pode proporcionar. Tarefas burocráticas, descontextualizadas ou repetitivas podem estimular uma inserção profissional precária, não contribuindo para o desenvolvimento do estudante e de seus projetos futuros no mundo do trabalho (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Em síntese, os estágios se apresentam como uma interface entre educação e trabalho, complementando a formação e proporcionando maior preparo para a inserção e o exercício profissional. Em seu caráter mediador na relação entre esses dois âmbitos (MENDES, 2013), exercem papel relevante no desenvolvimento do estudante, seja no âmbito profissional – de maneira ampla e enquanto especialista na sua área de formação – seja como pessoa.

A transição universidade-trabalho, como dito anteriormente, implica em mudança de papéis e, conseqüentemente, em transformações da própria identidade do sujeito, o que por si só já representa um grande desafio. Ao permitir a experimentação, o exercício da prática e uma vivência real e, de certo modo, protegida, o estágio atua como um dispositivo pedagógico fundamental nos processos de formação profissional e de elaboração de projetos de carreira.

2.2 A CONSTRUÇÃO DOS PROJETOS DE VIDA E DE CARREIRA

Constituídas ao longo do século XX como fenômenos psicossociais, instrumentos administrativos e também como temática de pesquisas, as carreiras vêm sendo objeto de estudo e intervenção em diversas áreas, mas com particularidades em cada campo. O conceito de carreira pode ser utilizado de duas diferentes maneiras: referindo-se à trajetória profissional de uma pessoa em uma organização ou ocupação, em termos de empregos, cargos ou funções; ou remetendo ao dimensionamento do papel do trabalho na vida do sujeito, a relação que esse estabelece com seu fazer e suas percepções sobre ele (SOARES, 2002).

Enquanto a primeira dessas vertentes compreensivas, chamada carreira *externa* ou *objetiva*, foi construída pela Administração e pela Psicologia Organizacional e do Trabalho com foco nos processos organizacionais e visando à produtividade e à competitividade, a segunda, nomeada *interna* ou *subjetiva* foi desenvolvida pela Psicologia Vocacional/Orientação Profissional e tem enfoque na pessoa e seu movimento no mundo do trabalho (SOARES, 2002; RIBEIRO, 2011; MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). Obviamente que na prática ambas se interpenetram e são interdependentes entre si, na medida em que variáveis do contexto repercutem nas decisões subjetivas a respeito da carreira e vice-versa.

Falar em carreira, portanto, é necessariamente considerar um construto multidimensional envolvendo elementos sociais, psicológicos, culturais, econômicos e históricos, entre outros. Ela se constitui como uma interação entre os papéis sociais, ocupacionais e profissionais de uma pessoa e seu autoconceito, trajetória de vida, valores, recursos e planejamento de futuro (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). Nessa perspectiva, caracteriza-se como um processo de autodesenvolvimento orientado por objetivos de trabalho e também de vida.

As carreiras funcionam como mediadoras “entre o trabalho como papel social e como vivência psicológica de construção de significado, de autodesenvolvimento e autorrealização” (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013, p. 438). Exercem, portanto, grande relevância na dimensão psicossocial da vida dos sujeitos, uma vez que o trabalho ainda ocupa lugar de destaque, permeando os processos de construção identitária na contemporaneidade (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007).

Transformações históricas, sociais, econômicas e tecnológicas ocorridas nas últimas décadas delinearão um mundo do trabalho mais flexível, heterogêneo e complexo. As exigências por adaptabilidade, inovação e qualificação, típicas do contexto laboral contemporâneo, impõem ao trabalhador uma nova relação com seu trabalho, de desapego, de desenraizamento histórico e de efemeridade, como apontam Valore e Viaro (2007). Nesse contexto vigora uma nova dinâmica, criada pelas novas tecnologias e pela globalização, que leva ao desmoronamento dos padrões tradicionais de desenvolvimento profissional e impede instituições e sujeitos de “estabelecer as etapas de ascensão profissional segundo critérios previsíveis e esperados”; a direção vertical do desenvolvimento de carreira foi substituída então pelo modelo de uma serpente, predominando a horizontalidade (LEHMAN, 2010, p.23).

Esse novo contexto repercute também na carreira, em sua estrutura, concepção e desenvolvimento, extrapolando os limites organizacionais e alcançando todo o trabalho, que passa inclusive a ser desenvolvido sob múltiplos novos delineamentos. Nem sempre as muitas mudanças de carreira que ocorrem nesse cenário, porém, são movimentos de ascensão; por vezes elas configuram-se apenas como deslocamentos de posição.

A formação universitária se constitui como etapa preparatória para a entrada nesse novo contexto laboral, e assim sendo, a elaboração de projetos de carreira se faz necessária para facilitar ou até mesmo sistematizar esse processo de inserção profissional. A tarefa de elaborar projetos para a carreira é apontada por diversos estudiosos como algo que deve ter início já durante a preparação profissional representada pelo período de formação, pois, ao buscar a si mesmo e à sua história, dando-se conta de sua realidade atual, das exigências e oportunidades do universo do trabalho e das suas necessidades pessoais, o jovem percebe seus sonhos, objetivos, desejos e ideias e assim inicia a construção dos seus projetos profissional e de vida (MANDELLI; SOARES; LISBOA, 2011).

Rocha (2010) compara a elaboração do projeto de carreira ao planejamento de uma viagem: a definição do destino é o primeiro passo. Em seguida, deve-se considerar as preferências, a disponibilidade de recursos, o tempo disponível e o desejo de conhecer ou de retornar a um lugar especial. "Se a viagem é curta, a bagagem pode ser simples, os preparativos menos detalhados. É possível até mesmo correr riscos, não fazendo reservas e deixando a viagem fluir" (ROCHA, 2010, p. 84). Já

se a viagem for longa, uma preparação mais detalhada é necessária, incluindo o planejamento, o qual, embora possa parecer perfeito, deve ser revisado frequentemente, a fim de revisar significados, mudar antigos objetivos e incluir novos, especialmente quando forem identificadas novas oportunidades.

O projeto é uma forma de comunicação por meio do qual o sujeito expressa para o mundo seus desejos, interesses, objetivos e aspirações (VELHO, 1994). Ele atua como instrumento básico de negociação da realidade com outras pessoas e grupos, sendo resultado consciente de uma deliberação a partir das circunstâncias, ou seja, do campo de possibilidades (e também de limitações) no qual o sujeito está inserido. Nesse sentido, o projeto se relaciona diretamente com a identidade, sendo definido por Ciampa (1987) como um processo permanente de construção identitária.

Cada pessoa tem uma história de vida e um projeto de vida, construído a partir de suas relações sociais e não apenas como forma de reprodução cultural do que está posto: é também possibilidade de superação do que está dado, de mudança, de produção de algo novo (CIAMPA, 1987). O projeto de vida integra, assim, as perspectivas psicológica e social do sujeito, antecipando e organizando suas atividades, objetivos e comportamentos. É a partir dele que os seres humanos dão sentido a sua vida.

A memória exerce papel fundamental nesse processo, ao permitir a visão retrospectiva que dará bases à condução do projeto de vida: ela fornece os indicadores básicos da história passada que produziu o presente e sua consciência é o que torna possível a elaboração de projetos (VELHO, 1994). Assim conectados e articulados, a memória do passado e os projetos de futuro dão significado à vida dos sujeitos e, conseqüentemente, à sua própria identidade: “são visões retrospectivas e perspectivas que situam o indivíduo, suas motivações e o significado de suas ações, dentro de uma conjuntura de vida, na sucessão das etapas de sua trajetória” (VELHO, 1994, p. 101).

Desse modo, o passado e a memória – caracterizadamente descontínuos e compostos por pedaços e fragmentos de diferentes fatos e situações vivenciadas – são organizados e articulados aos projetos, que, por sua vez, estabelecem uma continuidade entre os diferentes momentos vividos e possibilitam ainda uma antecipação do que está por vir. *Memória* e *projeto*, portanto, são importantes elementos significadores e ordenadores das trajetórias dos indivíduos, notadamente no que se refere à dimensão profissional.

O passado e o presente possibilitam o processo de identificação e abrem caminhos para a construção de um futuro desejado e esperado, por meio do projeto, o qual implica necessariamente um movimento permeado pela temporalidade. Um projeto é, nesse sentido, um possível “vir a ser”, ou, ainda, uma identidade futura possível, sempre caracterizada pela plasticidade, noção condizente com a compreensão segundo a qual “o humano é sempre ‘uma porta abrindo-se em mais saídas’. O humano é vir-a-ser humano” (CIAMPA, 1987, p. 36). Nessa direção, se a identidade está em constante transformação, podendo assumir múltiplas facetas em se tratando de uma mesma pessoa, pode-se conjecturar que os projetos também possam ser igualmente plurais e diversos.

A possibilidade de que um mesmo sujeito tenha mais de um projeto é referendada por Velho (1994). Segundo sua concepção, porém, existe um projeto que se configura como o principal, ao qual os demais estão subordinados e têm como referencial. Não obstante, em razão das contradições e multiplicidades da sociedade e da cultura moderna e contemporânea, o projeto é dinâmico e está em constante processo de reelaboração, reorganizando a memória do sujeito e dando novas significações à sua trajetória – o que repercute, conseqüentemente, no processo de construção da identidade desse mesmo sujeito (VELHO, 1994).

As referências do passado são construídas, desconstruídas e reconstruídas permanentemente a partir da dinâmica de elaboração dos projetos e da construção identitária, tornando as biografias sempre reinterpretadas e mutáveis. Para além da aspiração contemplada pela ideia de projeto, o estabelecimento de objetivos e fins traz consigo a organização dos meios que poderão levar ao seu alcance. Desse modo, o planejamento e a definição de um objetivo, bem como a imaginação de sua realização e a intenção de realizá-lo resultam em uma ação deliberada – suplementada pela antecipação e voltada para o futuro (VELHO, 1994).

É a partir de respostas a questões como “Quem sou eu?”, “O que eu poderia ser?” e “Quem eu quero ser?” que o sujeito constrói seu lugar, reconhecendo-se e projetando-se para o futuro (MANDELLI, 2011). Assim, elaboração de um projeto implica sempre em uma escolha do que se deseja ser ou fazer no mundo, devendo trazer consigo a busca e a definição de estratégias para a realização dessa escolha, já que o projeto de constitui como um conjunto de representações daquilo que se considera desejável (GUICHARD, 1995) e sua elaboração exige uma

reflexão tripla, sobre a situação presente, o futuro almejado e os meios de alcançá-lo, implicando na criação de planos de ação (GUICHARD, 1995; BOHOSLAVSKY, 1981).

O conceito de projeto, na concepção de Uvaldo (2002), pressupõe um sujeito que não está completamente determinado pelas circunstâncias, mas sim alguém capaz de perceber, analisar e compreender seu passado e presente e, a partir disso, criar um projeto de futuro. Ao confrontar seu *eu* com a realidade, o indivíduo seleciona objetivos preferíveis a outros, advindos sempre de uma elaboração pessoal na qual ele toma consciência do significado de tal ação e das condições necessárias para sua concretização (UVALDO; SILVA, 2010). O cerne do projeto, a partir dessa concepção, é o questionamento dos meios utilizados para o alcance dos objetivos, devendo ser previstas, nesse processo, resistências, dificuldades ou impossibilidades de sua realização.

No processo de vida e trabalho contemporâneos, as escolhas relativas mais especificamente ao trabalho são englobadas pelo projeto de carreira ou profissional, que pode ser entendido como uma das várias perspectivas que o projeto de vida contempla (D'AVILA; KRAWULSKI; VERIGUINE; SOARES, 2011; VERIGUINE, 2008). Entendido deste modo, o projeto de carreira também se configura como uma construção de um futuro desejado, mantendo-se em um processo constante de transformação, que jamais se realizará por completo.

Envolvendo comportamentos, desejos, expectativas, sentimentos e pensamentos do próprio sujeito, somados e desenvolvendo-se atrelados às múltiplas dimensões contextuais já citadas, as decisões relacionadas à carreira se tornam complexas. Além disso, embora digam respeito ao exercício profissional, elas repercutem também no modo de vida da pessoa como um todo, pois, como afirma Veriguine (2008, p. 34), “ao tomar decisões sobre sua carreira, o indivíduo constrói possibilidades e impossibilidades para o seu projeto de vida”.

A identidade profissional e a identidade pessoal tornam-se, portanto, indissociáveis, e ambos os projetos, de carreira e de vida, se constituem para o indivíduo como uma projeção de si mesmo no futuro, a antecipação de uma trajetória desejada (DIAS, 2009). Assim, de modo semelhante ao projeto de existência, o desafio de projetar a trajetória profissional também implica na recuperação e significação das experiências passadas – relativas ou não ao trabalho –, e na ligação destas com o presente e o futuro profissional que se deseja viver.

Para além das definições conceituais, a carreira geralmente é associada a fatores como estabilidade, linearidade, boa remuneração e certa previsibilidade do futuro profissional – herança de um passado em que as carreiras de fato se constituíam como uma estruturação de cargos, como “caminhos” já pré-definidos pelas próprias organizações para seus funcionários. No entanto, o contexto de trabalho contemporâneo tem entre suas características principais a flexibilidade, a alta competitividade e a mudança constante, trazendo, assim, a dimensão subjetiva das carreiras para o primeiro plano. Segundo Magalhães e Bendassolli (2013), os autoarranjos de carreira, os valores pessoais, a iniciativa individual e os posicionamentos do sujeito no mundo do trabalho foram evidenciados pelo enfraquecimento dos papéis ocupacionais.

De que modo e quais projetos profissionais são possíveis de serem elaborados diante das contradições e inseguranças atuais? Essa problematização, proposta por Soares (2002), ganha relevância fundamental no período de formação profissional, quando os estudantes estão ainda se preparando para a entrada no universo do trabalho e iniciando um planejamento de carreira e de futuro mais realista, mas começam a vivenciar, por meio das atividades proporcionadas durante esse período de formação, experiências decisivas para a construção de seus projetos.

Conforme já abordado, o projeto sempre traz consigo aspectos das relações que o sujeito estabelece com o mundo e também das experiências que vivencia nesse mundo. Nessa perspectiva, as particularidades de um contexto como o Movimento Empresa Júnior tornam possível conjecturar que a experiência de estágio nele desenvolvido possibilita a construção de projetos de vida e de carreira daqueles que a vivenciam. Ocorre que é um contexto organizacional que por um lado busca na atuação junto ao mercado de trabalho e suas novas configurações uma forma de desenvolvimento profissional, e por outro permite a autonomia e o poder de decisão em um nível poucas vezes possibilitado por esse mesmo mercado.

Essa compreensão se respalda em entendimentos segundo os quais a escolha de alunos pela participação em empresas juniores pode ser interpretada como parte de um planejamento voltado à inserção e progressão futuras no mercado de trabalho, ou seja, podem se configurar como parte de um projeto mais amplo de carreira (LUNA et al, 2014). A abordagem desses autores contempla, portanto, a potencialidade de constituição das EJs como espaços propícios para a exploração e o

desenvolvimento de carreira para membros e também para estagiários, constituindo-se como instrumentos mediadores importantes no aprendizado, nos processos de formação identitária e no desenvolvimento psicossocial desses estudantes, favorecendo a construção de seus projetos de carreira.

Considerar que estudantes em sua fase final de graduação possam construir projetos de carreira tomando por base uma experiência de estágio profissionalizante em uma área da Psicologia significa reconhecer o processo de constituição identitária profissional que se vai desenrolando para os sujeitos já no momento de formação (KRAWULSKI, 2004), com especial destaque para o papel desempenhado pelos estágios enquanto propiciadores da experimentação por meio da qual se avaliará quais projetos poderão (ou não) ser edificados. Significa também, para além da dimensão psicológica, buscar compreender a importância do contexto onde a experiência se desenvolve, com suas características e peculiaridades, para o processo de construção de projetos de carreira. Considerando essa perspectiva, o contexto de EJs e sua condição de campo de estágio a futuros psicólogos são abordados a seguir.

2.3 AS EMPRESAS JÚNIOR: PRODUÇÃO CIENTÍFICA E CAMPO DE ESTÁGIO EM PSICOLOGIA

O conceito de empresa júnior foi criado em Paris no ano de 1967 com a *Junior-Enterprise*, pioneira das EJs no mundo criada por estudantes do curso de administração da *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales*, com o objetivo de colocar em prática os aprendizados desenvolvidos em aula (BRASIL JÚNIOR, 2012). Até 1969, 20 outras EJs já haviam sido instituídas na França, o que motivou a criação da Confederação Francesa de Empresas Júniores, órgão de representação do movimento no país. Em 1990, após a identificação de mais de 100 empresas júniores em vários países da Europa, dentre eles Bélgica, Holanda e Portugal, fundou-se a Confederação Europeia de Empresas Júniores (JADE), órgão representativo máximo naquele continente (BRASIL JÚNIOR, 2012).

A introdução do conceito de empresa júnior no Brasil foi feita por João Carlos Chaves, diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, que em 1987 orientou estudantes de Administração da Fundação Getúlio Vargas na criação da EJFGV, a primeira do país, com os mesmos objetivos das iniciativas europeias: o desenvolvimento dos estudantes e

o incentivo ao empreendedorismo. Além dessa iniciativa, a EJ criada na Fundação Armando Álvares Penteado (Júnior-FAAP) é apontada como outra pioneira em nosso país (PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004).

No ano de 1990 já havia outras cinco EJs em São Paulo, além das duas citadas: Poli Júnior (da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo), Mackenzie Júnior Consultoria (da Universidade Presbiteriana Mackenzie), Mauá Júnior (do Centro Universitário do Instituto Mauá de Tecnologia), e Gepea e 3E, ambas da Universidade Estadual de Campinas (FARIA, 2006). Juntas, elas foram responsáveis pela fundação da FEJESP, a Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo. A partir daí outras EJs e Federações foram criadas em diversos estados, principalmente na segunda metade dos anos 1990 (FARIA, 2006; PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004).

Em termos contextuais, na medida em que o desenvolvimento socioeconômico brasileiro exigiu maior integração teórico-prática nos processos de formação, foram sendo exigidas mudanças não apenas na postura dos estudantes diante do mercado de trabalho, mas também nos currículos dos cursos e nos métodos de ensino utilizados (VENTURA, 2000). Segundo o autor, o destaque à qualificação se fez presente e requereu um novo profissional, mais empreendedor, criativo, dinâmico, comprometido com o sucesso da organização e com as mudanças necessárias para que esse fosse alcançado. Foi nesse contexto que as empresas juniores ganharam força no Brasil, impulsionadas pela necessidade de qualificação e de uma formação que garantisse o aprendizado teórico acompanhado de exercícios práticos e de uma inserção, ainda que inicial, no mercado de trabalho. A proposta das EJs se configurou, portanto, como “um autêntico laboratório de formação empreendedora” (VENTURA, 2000, p. 24), buscando exatamente uma aproximação da formação universitária com o mercado de trabalho.

A literatura aponta algumas diferenças entre o modelo de EJ criado na França e aquele implementado no Brasil. Mello e Mota (2013) e Moretto Neto et al (2004) destacam que enquanto o modelo francês se desenvolveu fora das universidades, realizando projetos que em geral envolviam poucos alunos e não tinham orientação de professores, as EJs brasileiras desde o começo necessitaram da parceria com as universidades, seja pelos custos envolvidos, seja pela credibilidade e respaldo que as instituições lhes ofereciam. Outra diferença importante é o fato de que as EJs francesas tinham como foco de atuação as grandes empresas, a fim de estabelecer contatos que poderiam contribuir

posteriormente para a inserção dos alunos no mercado de trabalho, enquanto as brasileiras têm como nicho de mercado as micro, pequenas e médias empresas, as quais apresentam grande interesse pelo serviço de consultoria, mas nem sempre podem arcar com os custos de uma consultoria sênior.

A Confederação Brasileira de Empresas Juniores, Brasil Júnior, é o órgão representativo dessas iniciativas, tendo por missão “representar o Movimento Empresa Júnior e potencializá-lo como agente de formação de empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil” (BRASIL JÚNIOR, 2012). Segundo dados disponíveis em seu site oficial, atualmente há 17 federações estaduais, 236 EJs confederadas e mais de 11 mil estudantes envolvidos em 2,5 mil projetos realizados a cada ano (BRASIL JÚNIOR, 2015a), números que conferem ao Brasil o posto de país com maior expansão do MEJ, superando nações como França e Alemanha⁶.

Em Santa Catarina, a FEJESC representa as EJs e é responsável pela regulamentação, expansão, integração e desenvolvimento do MEJ em nível estadual. Ela conta atualmente com 22 empresas juniores federadas, das quais 16 são vinculadas à UFSC, e mais de 400 empresários juniores envolvidos (FEJESC, 2015). Além dessas, há outras sete em processo de orientação para federação e mais três iniciativas que ainda estão em fase inicial de regulamentação, segundo dados informais obtidos junto a lideranças da FEJESC.

Por definição as empresas juniores se constituem como entidades sem fins lucrativos, administradas por estudantes de graduação com apoio de professores universitários e possuem uma infraestrutura mantida, em geral, pela instituição de ensino superior à qual se ligam (BRASIL JÚNIOR, 2012). Por meio de projetos, prestam serviços a outras organizações e à sociedade com preços abaixo do valor de mercado, objetivando, por meio deles, a promoção do desenvolvimento pessoal, acadêmico e técnico de seus associados.

A aprendizagem da dimensão empreendedora também é destacada como característica, conforme descrição da Brasil Júnior: as EJs são “um grande laboratório prático do conhecimento técnico e em gestão empresarial” (BRASIL JÚNIOR, 2012, p.8), estimulando a

⁶ Sabe-se, porém, que o quantitativo de EJs no país é ainda maior, visto que muitas ainda não passaram pelo processo de federação: mais de 420 foram identificadas pela última pesquisa Censo & Identidade, realizada pela Confederação Brasileira em 2014 (BRASIL JÚNIOR, 2014).

liberdade de pensar e a proposição e implementação de soluções criativas de forma menos burocrática. Em sua configuração peculiar e objetivo primário voltado à capacitação de seus membros, permitem a experimentação de papéis e a vivência de situações bastante diversas, possibilitando desse modo não somente uma aprendizagem voltada ao conhecimento técnico que embasa os projetos e ações nelas desenvolvidas, mas também um aprendizado de caráter subjetivo, relativo a questões comportamentais necessárias à atuação profissional (LAUTENSCHLAGER, 2009).

O aprendizado desfrutado enriquece a formação e potencializa a possibilidade de construção de projetos de carreira por parte de seus componentes, ao poderem contemplar a avaliação daquilo que está sendo aprendido e até mesmo do seu aproveitamento futuro. Marassi, Vogt e Biavatti (2014) afirmam que o principal objetivo dessas iniciativas é possibilitar aos estudantes que delas participam as condições necessárias para a aplicação prática de conhecimentos teóricos, proporcionando experiências profissionais para além das atividades de ensino e pesquisa e também o desenvolvimento de novas competências profissionais.

Essas empresas possuem características particulares, diferenciando-se de outras organizações e proporcionando atividades extraclasse relevantes. Assim, produzem repercussões também singulares na formação daqueles que a experienciam. Além disso, com a contribuição da orientação de professores ou de profissionais qualificados, seu ambiente possibilita a proximidade com o cenário real do mercado de trabalho, promovendo experiências que, muitas vezes, constituem a primeira inserção dos estudantes no contexto laboral.

Dois outros aspectos em relação à estrutura formal das EJs merecem ainda ser pontuados: a participação voluntária de seus membros, ou seja, a atuação sem remuneração, e a autonomia da EJ, não havendo interferência externa à sua gestão, seja por parte dos professores, seja da coordenação do curso de origem (BRASIL JÚNIOR, 2012). Quanto à organização, elas podem se constituir abrangendo diferentes cursos, tendo assim equipe e foco multidisciplinares, ou vinculando-se a um único curso e atuando apenas em uma vertente do conhecimento. Tradicionalmente, a estrutura organizacional das EJs é subdividida em seis diretorias: Presidência, Marketing, Administrativo-Financeira, Recursos Humanos, Projetos e Qualidade, possuindo uma macroestrutura composta por cinco

instâncias: Assembleia Geral, Conselho, Diretoria Executiva, Membros e *Trainees* (BRASIL JÚNIOR, 2012).

Por meio de levantamento bibliográfico desenvolvido entre 2014 e 2015 obteve-se um panorama das publicações científicas sobre o tema, a partir dos descritores “empresa júnior” e “empresas juniores”, em sete bases de dados e indexadores virtuais e de livre acesso⁷, buscando mapear publicações em português entre 2001 e 2015. Foram encontradas 48 produções que atenderam a esses critérios, sendo três teses, 16 dissertações e 29 artigos.

Os anos de publicação dos estudos indicaram produção crescente sobre a temática no decorrer do período analisado, principalmente a partir de 2009, sendo que os anos de 2012, 2013 e 2014⁸ tiveram as maiores incidências, reunindo 22 trabalhos (quase 50% do conjunto total). As áreas da Administração, da Psicologia e da Engenharia se destacaram enquanto campo de produção e publicação das pesquisas mapeadas: cada uma reuniu 25, 11 e seis produções, respectivamente.

Embora se trate apenas de um recorte das pesquisas sobre empresas juniores, pode-se vislumbrar que o aumento nas publicações identificado esteja associado e seja decorrente do próprio desenvolvimento das EJs no Brasil, cujo crescimento tem tido maior notoriedade em número e visibilidade nos últimos anos (tanto na mídia quanto no meio acadêmico). O Projeto de Lei 8084/2014 do Senado (BRASIL, 2014), ainda em tramitação, visa disciplinar a criação e a organização das empresas juniores junto às instituições de ensino superior às quais se vinculam e esse parâmetro legal, em sendo aprovado, concederia às EJs legitimação e evidência ainda maiores.

⁷ Foram elas: Scielo, BVS-Psi, Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), Bancos de Periódicos e de Teses e Dissertações da Capes (este último disponibilizando apenas produções de 2011 e 2012), Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), além do Repositório UFSC, que reúne a produção científica da instituição.

⁸ Em dezembro de 2014 a Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, publicação da Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT), inaugurando sua Seção Ponto e Contraponto, discutiu a temática e o papel das empresas juniores por meio de três artigos: uma análise crítica (SEKI; SIMÃO, 2014), um posicionamento favorável (PEIXOTO, 2014) e uma abordagem de mediação (BORGES, 2014). Além desses, a Revista trouxe ainda outros dois artigos a respeito da mesma temática: Campos, Abbad, Ferreira e Negreiros (2014) abordando a EJ enquanto espaço de apoio à formação profissional e Luna et al (2014) analisando a participação em atividades em EJs como estratégias de desenvolvimento de carreira.

Foram identificadas três categorias temáticas nas produções encontradas: 1 – Estudos voltados à aprendizagem, formação e desenvolvimento acadêmico e profissional possibilitados pelas empresas juniores; 2 – Temas relativos aos contextos organizacionais e sua aplicação no contexto júnior, e 3 – Análises críticas sobre as empresas juniores. O Quadro 1 abaixo pormenoriza as produções agrupadas na primeira dessas categorias:

Quadro 1 – Produções científicas agrupadas na categoria *Estudos voltados à aprendizagem, formação e desenvolvimento acadêmico e profissional possibilitados pelas empresas juniores* (continua)

TÍTULO	REFERÊNCIA
As empresas juniores da Universidade Federal de Santa Catarina e as mudanças na política educacional nos anos 90 na universidade pública	Reis (2001)
Educação para atividade empreendedora	Santos (2002)
Estágio de complementação educacional e o mercado de trabalho: o caso da Trade Júnior	Souza (2003)
A importância da empresa juniores de publicidade na empregabilidade de seus alunos	Carvalho (2003)
Ação para a aprendizagem	Michels (2003)
Empresa Júnior: integrando teorias e práticas em Psicologia	Peres, Carvalho e Hashimoto (2004)
Dinâmica empreendedora no processo de formação acadêmica: o papel de empresas juniores	Queiróz, Sobrinho e Alexandre (2008)
Percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de competências em uma Empresa Júnior de Psicologia	Lautenschlager (2009)
Empresa júnior virtual para os cursos superiores de tecnologia	Coraiola (2009)
Formação profissional empreendedora sob a visão pedagógica	Soares (2010)
A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de Secretariado	Lima e Cantarotti (2010)

Executivo – um estudo de caso em uma empresa júnior	
Narrativas de aprendizagem em uma comunidade de prática	Zaccarelli (2011)
Empresa júnior: espaço para construção de competências	Marques (2012)
Empregabilidade e inserção profissional: expectativas e valores dos participantes de empresas juniores	Lemos, Costa e Viana (2012)
Processo de interação escola-empresa: o caso do escritório verde da Universidade Tecnológica Federal do Paraná	Siqueira (2012)
A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior	Ziliotto e Berti (2012)
O desenvolvimento dos "talentos artísticos profissionais" de estudantes de administração nas atividades de empresas juniores	Kerch (2013)
Propensão empreendedora entre estudantes participantes de empresas juniores	Ferreira e Freitas (2013)
Empresas juniores de psicologia: capacitar, desenvolver e transformar	Peixoto (2014)
Empresas juniores como espaço de desenvolvimento de carreira na graduação: reflexões a partir de uma experiência de estágio	Luna, Bardagi, Gaikoski e Melo (2014)
Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros	Campos, Abbad, Ferreira e Negreiros (2014)
Empresa júnior: espaço para construção de competências	Valadão Júnior, Almeida e Medeiros (2014)
Empresas Juniores: o processo de institucionalização em universidades públicas do Ceará	Penha, Alexandre, Cabral, Santos e Pessoa (2015)
Aprendizagem socioprática e individual-cognitiva na empresa júnior brasileira	Dos-Santos, Pereira, Souza-Silva e Rivera-Castro (2015)

Fonte: Levantamento bibliográfico elaborado pela autora.

A primeira categoria temática reuniu 24 estudos, dentre os quais foram incluídos aqueles versando sobre desenvolvimento de competências (MARQUES, 2012; LIMA; CANTAROTTI, 2010; VALADÃO JÚNIOR; ALMEIDA; MEDEIROS, 2014,) empreendedorismo (SANTOS, 2002; QUEIRÓZ; SOBRINHO; ALEXANDRE, 2008; FERREIRA; FREITAS, 2013) e formação profissional e empregabilidade (CARVALHO, 2003; LEMOS; COSTA; VIANA, 2012). De modo geral essas produções salientam os aspectos relativos à aprendizagem proporcionada pelas EJs e seu papel complementar na formação acadêmica.

O Quadro 2 a seguir reúne as produções classificadas na segunda categoria citada:

Quadro 2 – Produções científicas agrupadas na categoria *Temas relativos aos contextos organizacionais e sua aplicação no contexto júnior* (continua)

TÍTULO	REFERÊNCIA
O teletrabalho nas empresas juniores de consultoria da Universidade Federal do Paraná	Sobreira (2001)
Balço social: o caso das empresas juniores do estado de Minas Gerais - Transformando o tempo em qualidade de vida	Bernardo e Madeira (2002)
Significações culturais: um estudo de caso da UFMG consultoria júnior	Carrieri e Pimentel (2005)
Investigação e análise do comportamento informacional de alunos participantes de empresas juniores no Brasil	Brum (2008)
Comportamento de busca e uso da informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores	Brum e Barbos (2009)
Um modelo de gestão para redes de cooperação: um estudo de caso em empresas juniores	Santos (2009)
Relação entre valores pessoais e comprometimento organizacional: o caso das empresas juniores de Santa Maria	Rodrigues, Vieira, Ribas, Arruda e Santa Catarina, (2010)
Práticas gerenciais em gestão do	Bettoni, Silveira e Silva

conhecimento: um estudo da aplicação em empresas juniores	(2011)
Transferência do conhecimento e redes interorganizacionais: um estudo com empresas juniores do Brasil	Silva (2011)
Organização de aprendizagem em uma empresa Júnior	Ferreira-da-Silva e Pinto (2011)
Avaliação de necessidades de treinamento de empresários juniores brasileiros	Campos (2012)
Gestão estratégica em redes: desenvolvimento e aplicação de um modelo na Brasil Júnior	Feldhaus, Pereira e Moraes Neto (2012)
Processo de adaptação de uma escala de satisfação no trabalho ao contexto das empresas juniores: resultados preliminares	Cavallieri e Krawulski (2012)
Bases do comprometimento organizacional: um estudo comparativo em Empresas Juniores	Feitosa e Firmo (2013)
A negociação com clientes nas empresas juniores da Universidade Federal de Viçosa – campus Viçosa (MG)	Guimarães, Moreira e Baeta (2013)
Representação social da responsabilidade social corporativa: a ótica de colaboradores de empresas juniores de gestão	Bernardo Júnior, Souza e Alves (2013)
Gestão do conhecimento para tomada de decisão: um estudo de caso na empresa júnior	Magalhães, Dalmau e Souza (2014)

Fonte: Levantamento bibliográfico elaborado pela autora.

Na segunda categoria foram agrupadas 17 pesquisas, as quais tratam sobre temas organizacionais e sua aplicação/desenvolvimento no contexto júnior, como aquelas sobre gestão do conhecimento (BETTONI; SILVEIRA; SILVA, 2011; MAGALHÃES; DALMAU; SOUZA, 2014) e comprometimento organizacional (FEITOSA; FIRMO, 2013; RODRIGUES et al, 2010), entre outras. O foco desse segundo grupo de produções está nos processos organizacionais, sendo as EJs abordadas como o contexto onde esses processos são desenvolvidos.

O Quadro 3 a seguir, por sua vez, sintetiza as produções científicas classificadas na terceira categoria mencionada.

Quadro 3 – Produções científicas agrupadas na categoria *Análises críticas sobre as empresas juniores*

TÍTULO	REFERÊNCIA
Das histórias de violências em uma empresa júnior à reprodução da ideologia da administração	Bicalho (2009)
Convergências, divergências e silêncios: o discurso contemporâneo sobre o empreendedorismo nas empresas juniores e na mídia de negócios	Costa (2010)
Empresas juniores e intercâmbios em gestão: uma visão crítica	Doval (2012)
Empresa Júnior e a reprodução da ideologia da Administração	Bicalho e Paula (2012)
Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior	Bicalho Pinto e Paula (2013)
Por que "não" a uma EJ: o que é inconciliável entre a universidade pública e as empresas juniores?	Seki e Simão (2014)
Devemos ser contrários ou favoráveis às empresas juniores na psicologia?	Borges (2014)

Fonte: Levantamento bibliográfico elaborado pela autora.

Nessa terceira categoria temática foram reunidas produções que apresentam análises críticas às empresas juniores. Foram sete as produções com essa perspectiva, discutindo aspectos como o empreendedorismo e a reprodução da ideologia da administração pelas EJs, casos de assédio moral e violência simbólica no contexto júnior e, ainda, as contradições entre seu funcionamento e a função social das universidades públicas.

De modo geral, percebeu-se que os estudos reunidos nas duas primeiras categorias se caracterizam por um posicionamento favorável às EJs como estratégias de aprendizado. Já aqueles classificados na terceira categoria, significativamente em menor número, caracterizam-se por uma visão crítica da lógica capitalista que, de acordo com sua

alegação, permeia e confere sustentação às empresas juniores, desde sua criação enquanto processo histórico até sua *práxis* cotidiana⁹.

A análise temática do conjunto das publicações identificadas possibilitou perceber múltiplas perspectivas sobre as EJs, seus objetivos e desdobramentos na formação de futuros profissionais. Salienta-se, porém, que a maior incidência de produções voltadas a esse foco ou aos processos organizacionais que encontram aplicação no contexto júnior (41, de um total de 48) não dispensa a necessidade de problematizar a respeito dos fundamentos e propósitos dessa iniciativa junto às instituições de formação superior.

Conforme já se destacou, embora inseridos em um contexto social onde o trabalho possui caráter central na constituição da subjetividade e das relações, para muitos estudantes vinculados a EJs tal vivência empresarial representa uma primeira aproximação com o universo laboral. Ao entrarem em contato com o esse fazer profissional ainda durante os estudos, por meio dessa experiência podem lançar um olhar ampliado sobre o trabalho, seu papel social e sua importância nas relações humanas. Nesse sentido essas empresas exercem, portanto, um papel significativo em sua formação como pessoa, cidadão e futuro profissional.

Alguns aspectos e/ou características presentes na EJ que contribuem para essa aproximação: a autonomia, a horizontalidade nas relações de poder e o foco no aprendizado como objetivo fundante, além do contato com elementos do mercado de trabalho – dentre eles o desenvolvimento de consultorias em todas as suas fases, a atuação em funções administrativas e de gestão, a vivência do ambiente empresarial e de atividades específicas do exercício profissional (DIAS; MARTENS; BOAS, 2012). A possibilidade de autogestão, a liberdade para pensar todos os processos da organização, o estímulo à criatividade e a facilidade de implementação de novas ideias e soluções são ainda destacadas como diferenciais dessas empresas em relação a outros contextos organizacionais.

Ainda que a estrutura organizacional possa apresentar características peculiares dependendo de cada EJ, como afirmam Moretto Neto et al (2004), o apontamento a respeito da diferenciação entre os vários papéis desempenhados nas empresas juniores se faz aqui

⁹ Embora tenha sido agrupado junto a esses, na verdade o texto de Borges (2014) possui um caráter mediador dos posicionamentos favoráveis e contrários, propondo encaminhamentos.

necessário, como também o destaque ao fato de que o estagiário, conceito central neste estudo, não está previsto nos documentos oficiais do MEJ e tampouco se enquadra em quaisquer das classificações anteriormente citadas. Inexistente nos preceitos formais, porém presente desde há muito nos contextos juniores da UFSC, o estagiário é estudante de um curso não vinculado à EJ e que tem nela seu campo de estágio. Portanto, ele se insere nesse campo com um papel diferenciado em relação aos demais componentes, voltado ao desenvolvimento de função específica dentro da área de atuação onde estagia, considerando, porém, as demandas da empresa.

Não havendo definições formais específicas e amplamente estabelecidas, as possibilidades e limitações da atuação do estagiário costumam ganhar particularidades em cada EJ. Algumas já incorporaram tal função a seus estatutos e regimentos internos, até mesmo concedendo a esse estudante o status de membro; outras, porém, permanecem sem delimitá-la formalmente. O lugar destinado ao estagiário na estrutura formal da empresa é uma questão polêmica e envolve não apenas sua área de inserção e suas linhas de subordinação, por exemplo, mas também discussões sobre seu nível de participação nas tomadas de decisão, seus deveres e obrigatoriedades, além de detalhamentos sobre suas atividades. A combinação dessas e outras questões têm acontecido por meio de negociações e acordos verbais, reiteradamente discutidos e alterados conforme as trocas de gestão.

Outras diferenças referem-se ainda ao caráter da atuação na EJ e ao período do curso no qual ela costuma ser realizada. A participação dos demais membros se configura geralmente como atividade extracurricular, conduzida em paralelo à formação acadêmica e realizada majoritariamente nas fases iniciais do curso. Já o estágio desenvolvido nesse contexto por estudantes de Psicologia da UFSC constitui parte integrante da formação, podendo ter caráter não-obrigatório (não exigido para a conclusão do curso) ou obrigatório. Principalmente nesse último caso, de natureza profissionalizante e previsto na matriz curricular do curso de graduação (consoante com a escolha pela ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão*, conforme já se esclareceu), os estágios em empresas juniores ganham destaque.

Dada sua incidência ao longo do tempo e em uma diversidade considerável de empresas, esse estágio já se configura como tradicional. Estudo desenvolvido por Michels em 2003, investigando as relações de parceria estabelecidas entre as Empresas Juniores e a UFSC no processo de formação profissional dos estudantes, constatou que já naquela época

acontecia a “subcontratação” de estagiários de Psicologia para a seleção e treinamento de novos membros em uma das EJs pesquisadas (MICHELS, 2003)¹⁰.

Se já é habitual o interesse das EJs da UFSC em contar com a participação de estudantes de Psicologia em seus quadros, sabe-se também que tal inserção tem sido complexa e permeada por dificuldades. Ainda que permita a realização de um conjunto mais amplo de ações no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, quando comparadas a outras opções de estágio, pode-se dizer que a atuação de estagiários em EJs também é marcada por desafios e “negociações” necessárias, de modo semelhante a outros contextos organizacionais onde o psicólogo pode se inserir. Muitas discussões atravessam esse trabalho, demonstrando que também esse campo tem suas limitações, problemáticas e aspectos a desenvolver.

Para os estagiários, porém, algumas facilidades também são proporcionadas, diferenciando-se substancialmente as experiências desenvolvidas em empresas juniores daquelas realizadas em outros projetos e organizações. A localização das EJs no próprio campus universitário facilita o deslocamento dos estudantes no período entre as aulas e as atividades de estágio e favorece o acesso a serviços de permanência e apoio estudantil, como o restaurante universitário e o laboratório de informática. Além disso, a flexibilidade de horários, a ausência de um supervisor e a autogestão características do contexto júnior são, para muitos, diferenciais positivos, por possibilitarem menor controle e rigidez no desenvolvimento do estágio.

Em suma, considera-se que os estágios em empresas juniores potencializam aprendizados e podem repercutir de diferentes modos na construção de projetos de carreira dos estudantes envolvidos, em razão de suas particularidades e também de suas semelhanças com outras organizações. Quanto às singularidades, destaca-se sua gestão em ciclos rápidos, com constantes renovações da equipe de membros e das lideranças nos cargos de diretoria, e consequentemente a grande

¹⁰ Outro documento, não publicado e anterior à pesquisa de Michels também demonstra a temporalidade dessa ocorrência: o relatório final de estágio produzido por Brusamarello (2000), à época estagiária de Psicologia em uma empresa júnior da área de Engenharia. No documento, a estudante relata sobre a dificuldade de inserção das estagiárias na empresa e informa que a demanda inicial motivadora da oferta de estágio, no ano de 1999, foi a reestruturação do processo seletivo de assessores e consultores e a formação de um Comitê de Recursos Humanos com o mesmo objetivo.

possibilidade de transformação, havendo sempre uma reinvenção dos projetos, técnicas e ferramentas utilizadas. O convívio com estudantes de outros cursos também enriquece esse aprendizado, pois exige que as “linguagens” sejam depuradas nos processos comunicacionais, de modo a serem entendidas por todos.

Por outro lado, a busca pela excelência na qualidade, o estabelecimento de regras e metas por vezes de difícil alcance, assim como a cobrança por comprometimento e profissionalismo são elementos que aproximam o contexto júnior das organizações contemporâneas. No âmbito da Psicologia Organizacional e do Trabalho em especial, as experiências de estagiários de Psicologia nas EJs possibilitam não apenas o exercício de atividades que em outros locais não seriam permitidas a estagiários, mas também o aprendizado sutil (ou nem tanto) e essencial sobre como conquistar espaços de trabalho e garantir a contribuição da Psicologia em níveis que extrapolem o operacional.

Ao buscar, portanto, aproximação e inserção no mercado de trabalho por meio de uma dinâmica que se distancia dele em aspectos importantes, as empresas juniores apresentam-se como um contexto peculiar de formação tanto para membros quanto para estagiários. Especialmente enquanto estágio a experiência ganha relevância e importante significado, tanto nos aspectos do aprendizado e da formação profissional propiciada quanto no que se refere à construção de projetos de carreira. Tais singularidades e repercussões decorrentes foram objeto de investigação do estudo que originou essa dissertação, cujo delineamento metodológico será apresentado a seguir.

3 MÉTODO

Apresentam-se a seguir os elementos que estruturaram o caminho metodológico desta pesquisa. São descritas as características do estudo, a fase exploratória realizada, os participantes, os instrumentos e procedimentos de coleta utilizados, bem como os procedimentos de análise e devolução de dados, além dos preceitos éticos observados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

A definição do método e dos recursos metodológicos a serem utilizados em uma pesquisa deve ser feita em estreita consonância com o seu objeto, e na direção da abordagem “mais adequada para fazer a aproximação à realidade e produzir conhecimento científico” (KRAWULSKI, 2004, p.45). Considerando o caráter subjetivo do tema estudado e as peculiaridades de seus objetivos, escolheu-se adotar uma abordagem metodológica qualitativa, que se afirma no contexto do simbólico e do subjetivo, a partir da adoção de um olhar complexo, relacional e multidimensional (MENANDRO, 1998).

É pela fala dos atores sociais, protagonistas de sua própria história, que se torna possível a investigação de sistemas de valores, crenças, representações, pluralidades e singularidades dos diversos grupos, inseridos em condições sociais, econômicas, históricas e culturais próprias. Partindo do pressuposto de que apenas os estudantes estagiários de empresas juniores sejam capazes de expressar os significados e repercussões de sua vivência na elaboração de seus projetos futuros, o delineamento qualitativo se mostrou adequado para captar os modos pelos quais esses sujeitos vivenciam e interpretam suas próprias experiências e os sentidos que lhes atribuem.

A pesquisa se delineou como estudo de caso, entendido como “um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira a permitir conhecimento amplo e detalhado do mesmo” (GIL, 2008, p.57-58). Optou-se mais especificamente pela modalidade de casos múltiplos ou multicasos, a qual busca conhecer em profundidade, descrever e compreender realidades de diferentes sujeitos, contornadas pelo mesmo fenômeno (TRIVIÑOS, 1987). Esse tipo de abordagem, segundo Lüdke e André (1986, p.19), “ênfatisa a complexidade natural das situações, evidenciando a inter-relação dos seus componentes” e destacando a multiplicidade de suas dimensões. Ainda que um caso seja semelhante

ao outro, sempre será distinto, em razão do caráter único e particular que apresenta. Eis o olhar que foi lançado à história, à formação acadêmico-profissional e ao processo de desenvolvimento de carreira de cada um dos participantes da pesquisa.

3.2 FASE EXPLORATÓRIA DA PESQUISA

O estudo exploratório desenvolvido à época da construção do projeto desta dissertação visou uma aproximação mais sistemática com o campo da pesquisa e especificamente um levantamento de dados disponíveis a respeito desse campo. A estratégia de exploração permite ao pesquisador obter uma maior experiência com o problema de pesquisa, garantindo subsídios para a verificação da coerência entre a temática e a realidade observada (TRIVIÑOS, 1987). O estudo foi realizado por meio de análise documental e deteve-se nos Termos de Compromisso de Estágio¹¹ disponíveis na Coordenadoria de Estágios do curso de Psicologia da UFSC, o que possibilitou averiguar a incidência de estágios da área de POT realizados em contextos juniores, comparativamente àqueles da mesma área desenvolvidos em outras organizações e também àqueles de outras áreas/ênfases.

Com a devida autorização da Coordenadoria de Estágios foram analisados 1.264 TCEs¹², relativos a estágios desenvolvidos no período entre 2011 e 2014, dos quais 854 eram referentes a estágios obrigatórios e 410 a não obrigatórios. Constatando-se que do total de Termos analisados, 302 (aproximadamente 24%) se referiam especificamente à área de POT, a exploração se deteve então nesses documentos e seus dados foram registrados em formulário elaborado no Microsoft Office Excel® para posterior tratamento. Desses 302 TCEs, verificou-se que 227 correspondiam a estágios obrigatórios e 75 a não obrigatórios.

¹¹ O TCE é um documento previsto na legislação normatizadora de Estágios (Lei n.11.788/2008) e que formaliza o compromisso entre estudante, instituição de ensino e organização onde as atividades ocorrerão (BRASIL, 2008).

¹² Por questões curriculares, em muitos casos há registro semestral do estágio, derivando daí que um estágio com duração de um ano possa ter sido registrado em dois TCEs diferentes, um para cada semestre. Em virtude do grande volume de TCEs encontrado e também do modo como estavam organizados junto à Coordenação de Estágios, tornou-se inviável fazer a identificação daqueles duplicados, mas que correspondiam a um mesmo estágio. Assim, os 1.264 TCEs analisados não representam necessariamente 1.264 estágios diferentes.

Quanto ao local de realização, dos mesmos 302 TCEs, 192 registros correspondiam a estágios desenvolvidos no âmbito universitário (189 na UFSC e três na Universidade do Estado de Santa Catarina/UDESC) e os demais em outras organizações, como apresentado na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Distribuição dos registros de estágios na área de POT por locais de realização

Local de Estágio	Quantitativo de registros nos TCEs
UFSC/UDESC	192
Organizações Privadas	80
Organizações Públicas	21
Organizações do Terceiro Setor	9

Fonte: Dados de pesquisa

A incidência predominante de estágios de POT desenvolvidos no contexto universitário (aproximadamente 63% do total de estágios da área) indicou a necessidade de pormenorizar essa informação, uma vez que as EJs fazem parte desse contexto. Verificou-se então que 130 desses 192 registros (ou 67,7%) se referiam a estágios realizados em empresas juniores, dos quais apenas cinco correspondiam a estágios não obrigatórios¹³. Os demais 62 TCEs se distribuíram em outros locais, como o Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP) e os Programas de Educação Tutorial (PETs). A Tabela 2 a seguir permite visualizar melhor essa distribuição:

Tabela 2 – Distribuição dos registros de estágios na área de POT por locais de realização no contexto universitário (continua)

Local de Estágio na UFSC/UDESC	Quantitativo de registros nos TCEs
Empresas juniores	130
LIOP	35
PETs	9
Grupo de apoio sobre Assédio Moral no Trabalho	6

¹³ Informalmente sabe-se que esse baixo quantitativo de estágios não obrigatórios em EJs não representa a realidade, pois eles ocorrem com muita frequência. Avalia-se, então, que essas experiências deixam de ser registradas e que, caso o fossem, a incidência de estágios de POT realizados em contextos organizacionais juniores seria ainda maior.

Curso Pré-Vestibular da UFSC	4
Outros	8

Fonte: Dados de pesquisa

O estudo exploratório revelou-se pertinente para obter esse mapeamento preliminar a respeito da prevalência de estágios de POT no contexto de EJs. Verificou-se também que eles foram desenvolvidos em 15 empresas de áreas de conhecimento diferentes, sendo 14 delas da UFSC e uma da UDESC. Avaliou-se que essa diversidade não apenas confirmou o interesse recorrente de estudantes de Psicologia por esses estágios nesse contexto, mas também mostrou que as EJs têm se apresentado abertas à inserção da Psicologia e interessadas em contar com as contribuições que ela pode oferecer às suas atividades.

Em síntese, a fase exploratória revelou que os estágios realizados em empresas juniores representaram 55% do total de estágios obrigatórios na área de POT registrados nos anos de 2011 a 2014, ou seja, mais do que metade do conjunto de estágios nessa área, conforme já citado. Como em sua imensa maioria eles foram de natureza obrigatória, depreendeu-se que tais experiências foram vivenciadas por alunos já na fase final de sua formação acadêmica, quando estariam mais suscetíveis e propensos a reflexões sobre sua inserção profissional e seus projetos de carreira. A aproximação com o campo por meio dessa exploração documental possibilitou ainda, desse modo, evidenciar a consistência e a relevância da temática investigada, bem como melhor definir a problemática, os objetivos e os critérios para escolha dos participantes.

3.3 CAMPO E SUJEITOS PESQUISADOS

O campo de uma pesquisa pode ser entendido como o recorte da realidade empírica a ser estudada (MINAYO, 2008). A partir das informações obtidas por meio do estudo exploratório anteriormente descrito, definiu-se como campo de pesquisa o conjunto de estágios obrigatórios em POT desenvolvidos em empresas juniores de diferentes áreas do conhecimento existentes na UFSC.

Foram sujeitos da pesquisa 10 estudantes de Psicologia, selecionados de maneira intencional a partir dos seguintes critérios: a) estar na condição de estudante, à época da coleta de dados; e b) ter concluído ou estar realizando o segundo semestre do estágio obrigatório na ênfase de *Trabalho, Organizações e Gestão* em uma EJ vinculada à

instituição, à época da coleta de dados. Embora uma das participantes tenha colado grau como psicóloga poucos dias antes de sua participação na pesquisa, entendeu-se que ela mantinha sua condição de estudante, visto que solicitou permanência para cursar a habilitação Licenciatura em Psicologia. Além disso, o convite para participação e o agendamento da coleta de dados ocorreram anteriormente à formatura.

Observados os critérios acima mencionados, em um primeiro momento a seleção de potenciais participantes se deu através de consulta aos TCEs e à lista de alunos matriculados na ênfase acima citada, correspondente à área de POT, junto à Secretaria do Curso de Graduação em Psicologia. Identificados esses alunos, foram dirigidos convites para participação na pesquisa por meio de e-mail, mensagem via fórum de graduação no site institucional e redes sociais.

Nos contatos iniciais com esses sujeitos procurou-se priorizar a participação de estagiários e/ou ex-estagiários de diferentes EJs e supervisionados por diferentes professores, visando contemplar a pluralidade de experiências e ampliar as possibilidades de compreensão do campo de pesquisa. Durante o processo de levantamento de dados, porém, a não resposta a convites e/ou dificuldades no agendamento das entrevistas apresentaram-se como limitações a essa diversificação.

A composição final do conjunto de participantes, além de intencional, foi então delineada principalmente conforme o interesse em participar e a disponibilidade no período disposto. A delimitação do número de entrevistados teve como critério a saturação de dados, definida por Turato et al (2008) como a suspensão da inclusão de novos participantes diante de certa redundância ou repetição, na avaliação do pesquisador, dos dados já obtidos.

3.4 PROCESSO DE COLETA E REGISTRO DE DADOS

O processo de coleta de dados ocorreu no período de maio a setembro de 2015 e foi realizado por meio de dois instrumentos de pesquisa: **análise documental** e **entrevistas semiestruturadas**. A **análise documental**, à qual já se havia recorrido na fase exploratória, foi utilizada como instrumento complementar de coleta de dados. Os documentos representam uma fonte “natural” de informação, ao fornecer dados sobre o contexto no qual se constituem; por serem fontes estáveis e perdurarem ao longo do tempo, podem ser consultados várias vezes e utilizados por diferentes pesquisas, o que oferece mais estabilidade aos resultados (LUDKE; ANDRÉ, 1986).

Por meio da análise documental buscou-se ampliar o levantamento de dados realizado durante a fase exploratória da pesquisa, retornando aos registros contidos nos Termos de Compromisso de Estágio, acessados após autorização da Coordenadoria de Estágios do Curso (Apêndice A). Os dados coletados anteriormente foram revisados, selecionados e complementados, com o auxílio de dois Formulários para Registro de Dados da Pesquisa Documental (Apêndice B), construído no programa Microsoft Office Excel® e contemplando informações como o local do estágio, o período previsto para sua realização, a carga horária, o professor supervisor, as atividades previstas e a oferta ou não de remuneração.

O recorte temporal dessa vez foi retrocedido a 2010, bem como se completou a análise dos registros referentes ao ano de 2014, resultando em um período final analisado de cinco anos (2010 a 2014). Foram objeto desse processo de análise documental mais detalhado apenas os TCEs referentes a estágios obrigatórios desenvolvidos em empresas juniores, excluindo-se todos os demais acessados na fase exploratória de pesquisa. Essa análise estendeu-se também aos trabalhos finais de estágio do contexto júnior, com a finalidade de identificar os temas referidos e/ou investigados cientificamente a partir de tais experiências.

Como recurso principal de levantamento de dados foram realizadas **entrevistas** com os 10 estudantes selecionados. Diferentes autores definem e destacam características e vantagens da entrevista, instrumento típico de pesquisas qualitativas: trata-se de uma interação entre o entrevistador e o entrevistado, cujo objetivo é a obtenção de informações (HAGUETTE, 2001), caracterizando-se por não ser despretensiosa e neutra, visto que o sujeito enquanto ator social relata fatos a partir de suas vivências na realidade específica em foco (CRUZ NETO, 2000). O entrevistado é visto como informante-chave, por ser capaz de relatar não apenas sobre seus próprios modos de agir e pensar, mas também sobre o grupo do qual faz parte, sendo dele um representante (POUPART, 2012).

Em seu formato semiestruturado, realizado a partir de um roteiro básico de perguntas e temas norteadores, a entrevista permite uma atuação menos rígida por parte do pesquisador: ela não se processa em “sentido único”, ou seja, não segue uma ordem linear e unidirecional, sendo, antes, interação e troca (ZAGO, 2003). O roteiro preliminar elaborado foi construído nessa perspectiva e proposto como um guia a orientar o desenrolar da entrevista. Ele foi testado e revisado

após uma aplicação teste com a primeira entrevistada, resultando em algumas alterações no roteiro final, sugeridas pela participante e observadas pela pesquisadora no momento da condução e posteriormente a ela.

O Roteiro de Entrevista (Apêndice C), após esses ajustes, foi composto por duas partes principais: uma primeira referente a dados mais objetivos, de caracterização da entrevista, do sujeito e do próprio estágio em si e uma segunda com perguntas abertas, organizadas em três blocos temáticos: Trajetórias e escolhas durante a graduação, O estágio em si e Carreira e projetos futuros. O primeiro bloco abrangeu as percepções do estudante sobre o trabalho em geral, sua trajetória na Psicologia até o momento e as razões da escolha pela ênfase de POT e pelo estágio em empresa júnior. O segundo incluiu perguntas sobre o processo de inserção na EJ, o desenvolvimento das atividades e possíveis relações entre as EJs e outras organizações no que se refere ao contexto de trabalho e ao exercício do psicólogo. Por fim, o último bloco se referiu aos projetos e objetivos futuros vislumbrados naquele momento e suas relações, ou não, com as vivências do estágio.

As entrevistas tiveram duração média de 1 hora, todas foram gravadas em arquivo de áudio mediante autorização do participante e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (Apêndice D), e transcritas no programa Microsoft Office Word®. Em sua maioria elas foram realizadas na própria UFSC, em local reservado e adequado, com exceção de uma, realizada em uma clínica-escola onde o participante desenvolvia estágio, por sua escolha. Eventuais anotações ao longo da entrevista foram registradas no próprio roteiro, impresso individualmente para cada uma delas, de modo a facilitar o processo de análise dos dados, descrito a seguir.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE E DE DEVOLUÇÃO DOS DADOS

O processo de análise implica na transformação dos dados levantados, objetivando sua maior compreensão. Consiste na busca pela organização sistemática desses dados, a fim de permitir que o pesquisador os compreenda e apresente seus achados de pesquisa à comunidade científica. Envolve, portanto, “o trabalho com os dados, a sua organização, divisão em unidades manipuláveis, síntese, procura de padrões, descoberta dos aspectos importantes e do que deve ser

aprendido e a decisão sobre o que vai ser transmitido aos outros” (BOGDAN; BIKLEN, 1994, p. 205).

Os procedimentos analíticos consideraram os dados provenientes da aplicação dos dois instrumentos de coleta utilizados. Da análise documental derivaram dados quantitativos (total de estágios e trabalhos finais por ano, carga horária, etc.) e qualitativos (atividades previstas e temas dos trabalhos finais), enquanto as entrevistas geraram informações qualitativas. Os dados quantitativos obtidos na análise documental foram contabilizados a partir de contagens simples de frequência, enquanto aqueles qualitativos foram inicialmente categorizados e depois também tiveram suas frequências contabilizadas.

Os dados provenientes das entrevistas foram analisados a partir de análise de conteúdo, a qual consiste em procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição das informações e se baseia na dedução e interpretação dos dados coletados, atingindo níveis de análise crítica (BARDIN, 2004). Desse modo, além da função de verificação de questões ou pressupostos de pesquisa, esta técnica também é utilizada visando “à descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos, indo além das aparências do que está sendo comunicado” (GOMES, 2000, p. 74).

O procedimento adotado desenvolveu-se em três etapas: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados e interpretação. Na pré-análise dá-se a organização propriamente dita dos dados, a fim de sistematizar as ideias iniciais. A leitura flutuante, recomendada nessa fase, permite um contato inicial e direto com os registros e a impregnação pelo seu conteúdo, facilitando a identificação prévia de trechos importantes e de possíveis categorias de análise (BARDIN, 2004; GOMES, 2000). A exploração do material, etapa seguinte, exigiu leituras repetidas e buscou encontrar o núcleo de compreensão do texto. Para isso, realizaram-se recortes e identificaram-se categorias e subcategorias, considerando o material coletado em seu conjunto (as transcrições das entrevistas e os registros da análise documental).

Por fim, a terceira fase objetiva a compreensão do conteúdo subjacente ao que foi manifesto, possibilitando condensar e destacar os resultados obtidos a partir da análise (BARDIN, 2004). Nessa perspectiva, buscou-se propor inferências e tecer interpretações em relação aos objetivos estabelecidos para a pesquisa, com base nos aspectos teóricos que embasam o estudo.

A devolução dos dados, considerando que possui também uma dimensão ética, principalmente em pesquisas qualitativas, será realizada mediante o envio de uma cópia virtual da versão final desta dissertação a todos os participantes. Além disso, a pesquisadora colocar-se-á à disposição para um contato presencial, caso requisitado. Avalia-se também a possibilidade de apresentação dos dados à Federação Catarinense de Empresas Juniores, bem como à Coordenação de Estágios do Curso de Psicologia da UFSC, a fim de que ações mais específicas sobre os estágios de Psicologia em EJs possam ser pensadas, discutidas e realizadas.

3.6 PRECEITOS ÉTICOS OBSERVADOS

Após o exame de qualificação e consequentes alterações realizadas no projeto desta dissertação, o mesmo foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da UFSC, via Plataforma Brasil, e aprovado conforme parecer em Anexo. Ao longo de todo o estudo foram observados os princípios éticos estabelecidos pela Resolução n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012).

Aos estudantes convidados que aceitaram o convite para participação na pesquisa foram apresentados os seus objetivos, preceitos éticos e decorrências, bem como esclarecidas possíveis dúvidas. Foi utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e solicitou-se a assinatura do participante em duas vias, uma das quais lhe foi entregue. Esse Termo, além de ter firmado a participação voluntária dos estudantes, documentou a garantia ao anonimato de suas identidades, a livre desistência em qualquer etapa do processo, a ausência de custos e recebimentos de qualquer natureza, além do esclarecimento dos objetivos, justificativas, finalidades e riscos da pesquisa.

Objetivando garantir o anonimato, ao início da entrevista foi pedido que cada participante escolhesse um nome fictício para lhe designar, o qual foi utilizado no tratamento, análise e discussão dos dados aqui apresentados. Além disso, atentou-se cuidadosamente para informações outras que porventura pudessem identificar o participante, trazidas em suas falas, como nomes de colegas de estágio ou de professores supervisores, por exemplo. Essas informações foram suprimidas, ou abreviadas/resumidas, quando consideradas fundamentais ao processo de análise dos dados.

Além desses preceitos, outros cuidados éticos foram adotados durante todo o processo de coleta de dados: buscou-se atender e respeitar os horários e locais preferencialmente escolhidos pelos participantes para realização das entrevistas, estabelecer uma interação agradável, respeitosa e dialógica, bem como esclarecer eventuais dúvidas sempre que necessário. Do mesmo modo, a gravação da entrevista em áudio somente foi realizada após solicitada e obtida a devida autorização.

A todos os participantes foi oportunizado acesso à transcrição de sua entrevista, o que foi solicitado por duas pessoas; o arquivo com a transcrição correspondente foi então enviado individualmente e combinou-se um tempo para uma resposta/devolução com alterações, as quais não ocorreram, em ambos os casos. Por fim, como já afirmado, atentou-se para o estabelecimento de procedimentos de devolução dos dados, respeitando o compromisso ético estabelecido com os participantes e a própria dimensão ética do processo de pesquisar.

4 OS ESTUDANTES E SUAS ESCOLHAS POR ESTAGIAR EM EJs

Os dez estudantes que participaram do estudo são Ana, Carlos, Gabriela, Isabela, João, Júlia, Laura, Luiza, Marina e Roberta. Seu perfil sociodemográfico é apresentado neste capítulo, complementado por breves descrições individualizadas de elementos de suas respectivas trajetórias acadêmicas, percepções sobre o trabalho e planos para a carreira após a formatura. O capítulo aborda ainda os motivos de suas escolhas por estágios em Psicologia Organizacional e do Trabalho desenvolvidos no contexto organizacional júnior, cujo trato se configurava como um dos objetivos específicos estabelecidos para esta pesquisa.

4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E SITUAÇÃO ACADÊMICA

Observando a ordem alfabética dos nomes fictícios escolhidos pelos entrevistados e com o intuito de fornecer uma visão de conjunto do seu perfil foi elaborado o Quadro 4, apresentado na página a seguir, reunindo dados relativos à idade, moradia, fase em curso na graduação, ênfases em primeira e segunda escolha, situação do estágio em EJ e previsão de formatura à época da entrevista. Se tomados de maneira individualizada estes dados também expressam os perfis em sua singularidade, contribuindo para a compreensão das repercussões do estágio em empresa júnior na sua formação e na construção de seus projetos e planos de carreira.

Quadro 4 – Perfil dos participantes da pesquisa

Participante	Idade	Moradia	Fase no curso	1ª ênfase escolhida	2ª ênfase escolhida	Situação do estágio em EJ	Previsão de formatura
ANA	23	Com mãe	10ª	Saúde	POT	2º semestre em curso	2015.2
CARLOS	22	Sozinho	9ª	POT	Saúde	2º semestre em curso	2016.1
GABRIELA	22	Com amiga	10ª	POT	Saúde	Concluído	2015.2
ISABELA	22	Com irmã	8ª	POT	*	2º semestre em curso	2016.2
JOÃO	25	Com pais e irmãos	9ª	POT	Social	Concluído	2016.1
JÚLIA	23	Com pais e irmão	-	POT	Saúde	Concluído	Graduada 2015.1
LAURA	25	Sozinha	10ª	POT	Saúde	Concluído	2015.2
LUIZA	23	Sozinha	9ª	POT	Saúde	Concluído	2016.1
MARINA	22	Com mãe e irmão	10ª	POT	Saúde	Concluído	2015.2
ROBERTA	30	Com companheiro	9ª	POT	*	2º semestre em curso	2016.2

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados evidenciam o predomínio de mulheres na pesquisa, ainda que se tenha tentado buscar a participação de um número equivalente por gênero. Esse predomínio, porém, mesmo que justificado por razões circunstanciais no caso específico desta pesquisa está associado com a predominância feminina na própria profissão de psicólogo, identificada desde os primeiros estudos sobre a Psicologia no Brasil (ROSEMBERG, 1984; CFP, 1988; CASTRO; YAMAMOTO, 1998; WHO, 2001). A pesquisa de Bastos, Gondim e Rodrigues (2010) também reafirma esse predomínio, ao vislumbrar como resultado uma média nacional de 83,3% de mulheres na profissão. Dados ainda mais recentes, disponibilizados pelo site do Conselho Federal de Psicologia (CFP) em janeiro de 2016, apontaram um total de 269.568 profissionais inscritos no órgão em todo o país, dos quais 231.294 (85,8%) são declaradamente do sexo feminino, enquanto apenas 32.991 (12,24%) são do sexo masculino (CFP, 2016).

A faixa etária situou-se entre 22 e 30 anos e a média de idade foi de 23,7 anos. Se considerarmos que são estudantes prestes a se formarem psicólogos, esse resultado também encontra respaldo na literatura. Pesquisas apontam a Psicologia como uma profissão “adulto-jovem”, e o crescimento da profissão, especialmente a partir do final da década de 1990, é um dos fatores responsáveis pelo grande contingente de jovens ingressantes nos seus cursos (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010).

Quanto às circunstâncias de moradia, quatro dos participantes moram com os pais/mães e uma com a irmã; três moram sozinhos e os outros dois o fazem na companhia de outras pessoas que não aquelas da família nuclear (amiga e companheiro, respectivamente). Verificou-se que a maioria recebe auxílio dos pais e que essa condição se configura como essencial na continuidade dos estudos, possibilitando, ao que parece, dedicação exclusiva à graduação, sem necessidade de conciliação dos estudos com um trabalho formal, já que apenas duas dos dez estudantes têm renda própria. Destaca-se que essas duas entrevistadas com renda própria foram as únicas a relatarem experiências de trabalho formal antes e ao longo da graduação, além de receberem benefícios como pensão alimentícia, bolsas de estágio e/ou auxílios da universidade, os quais contribuem para o provimento do seu próprio sustento. O fato de frequentarem um curso de graduação considerado semi-integral possivelmente dificulta terem um trabalho e, consequentemente, sua própria renda.

Todos os estudantes estavam cursando entre a 8ª e a 10ª fases da graduação à época da coleta de dados, com exceção de uma participante (Júlia) que havia se formado alguns dias antes da entrevista, mas que solicitou permanência no curso para obter a habilitação em Licenciatura. Essa situação acadêmica dos estudantes é coerente com a estrutura curricular do curso, cujo núcleo profissionalizante no qual ocorrem as escolhas pelas ênfases se estabelece a partir da sétima até a décima fase.

Nove dos dez entrevistados optaram por *Trabalho, Organizações e Gestão* como 1ª ênfase a ser cursada, desenvolvendo-a nas 7ª e 8ª fases do curso¹⁴, e apenas uma (Ana) a buscou como 2ª ênfase, no último ano de sua graduação. A opção por essa ênfase correspondente à área de POT feita como primeira escolha dentre quatro alternativas de ênfase possíveis parece confirmar o interesse dos estudantes por contemplarem-na em sua formação tão logo acessam o núcleo profissionalizante do curso.

A ênfase de *Saúde e Processos Clínicos*, correspondente à área de Psicologia Clínica, se destacou sobremaneira como 2ª ênfase escolhida, figurando entre as decisões curriculares de nove estudantes: sete já em desenvolvimento na época das entrevistas e dois ainda não iniciados, porém já pretendidos (Isabela e Roberta). Apenas um estudante optou por *Processos Comunitários e Ações Coletivas* como segunda ênfase escolhida e nenhum por *Psicologia Escolar/Educacional*, dado que corrobora os resultados encontrados por Bastos, Gondim e Rodrigues (2010) sobre a preponderância da POT e da Psicologia Clínica como áreas de maior inserção profissional entre psicólogos no Brasil, e ainda a seu exercício concomitante, contabilizado pelos mesmos autores em 11% dos casos em que se identificou o desempenho de dois trabalhos diferentes e em 21% dos casos de atuação em três áreas distintas (clínica/organizacional/saúde).

Seis dos dez estudantes já haviam concluído seus estágios nas empresas juniores quando da coleta de dados, enquanto outros quatro estavam iniciando seu 2º semestre de atuação como estagiários naquele contexto organizacional. Em geral, o tempo de duração do estágio previsto e/ou cumprido foi de dois semestres, como previsto no desenvolvimento das ênfases curriculares do curso de Psicologia da UFSC, exceto em três casos: duas participantes permaneceram por três semestres nas empresas juniores onde se desenvolveu o estágio, e uma

¹⁴ Carlos e Roberta, porém, cursaram a ênfase nas 8ª e 9ª fases do curso, em razão de atrasos em disciplinas do núcleo comum curricular.

terceira o fez oficialmente nesse contexto por apenas seis meses, mantendo-se vinculada à EJ por mais um semestre em condição de assessora auxiliar, e não como estagiária propriamente dita. Os motivos que levaram a tais especificidades serão apresentados adiante, nas descrições das trajetórias acadêmicas.

Quanto à formatura, quatro deles planejavam concluir o curso para se formar ainda em 2015, enquanto os demais previam fazê-lo para o ano de 2016. Salienta-se que para integralização do currículo vigente os estudantes necessitam concluir dois estágios obrigatórios, em duas ênfases escolhidas.

Em vista de que a temática central desta dissertação trata da construção dos projetos de carreira por parte de estudantes de Psicologia da UFSC, considerou-se importante levantar informações a respeito da escolaridade e profissão/ocupação dos pais dos entrevistados. De modo geral, a maioria deles possui escolaridade elevada, e pressupõe-se que esse fator possa repercutir de alguma maneira na construção dos projetos de carreira dos seus filhos. O Quadro 5 a seguir apresenta tais dados:

Quadro 5 – Escolaridade e profissão/ocupação dos pais dos estudantes entrevistados

PAIS		MÃES	
Escolaridade	Profissão/ Ocupação	Escolaridade	Profissão/ Ocupação
Fundamental I.	Pintor	Fundamental I.	Doméstica
Fundamental I.	Pedreiro	Fundamental I.	Doméstica
Técnico	Empresário	Médio I.	Secretária e pensionista
Técnico	Empresário	Superior C.	Empresária
Superior C.	Advogado	Superior C.	Empresária
Superior C.	Empresário	Superior C.	Advogada
Superior C.	Empresário	Pós-graduação	Bancária
Pós-graduação	Aposentado	Pós-graduação	Aposentada
Pós-graduação	Aposentado	Pós-graduação	Funcionária pública
Pós-graduação	Professor universitário	Pós-graduação	Professora universitária

Fonte: Dados da pesquisa.

O grau de escolaridade parece, ao menos nesses casos, guardar uma relação bastante específica com as profissões exercidas, fornecendo

pistas sobre os rendimentos e *status* econômico de cada família. Aqueles que não tiveram oportunidade de desenvolver seus estudos dedicam-se hoje a funções com maior grau de esforço físico, enquanto aqueles que concluíram cursos técnicos e superiores atualmente realizam atividades de natureza intelectual. Essas carreiras, além de possivelmente oferecerem maiores rendimentos financeiros, parecem garantir também maior estabilidade futura, tomando como exemplos os casos dos pais já aposentados ou funcionários públicos.

Destacou-se ainda a alta frequência de pais que empreenderam, tendo iniciado seus próprios negócios ou dado continuidade a legados de família. Pode-se conjecturar que esse fato mantém relação com o interesse dos estudantes pelo tema e, conseqüentemente, pelas empresas juniores enquanto espaços de aprendizagem que permitem vivenciar mais diretamente um contexto empreendedor.

Dados sobre escolaridade e profissão dos irmãos dos entrevistados também foram coletados, e segundo eles, aqueles que se encontram ainda em fase escolar estão estudando e os jovens que recém concluíram o ensino médio estão preparando-se para o vestibular. Dentre os demais, uma maioria está cursando o ensino superior ou já o concluiu (nas áreas de Engenharia, Pedagogia e Administração) e outros não iniciaram o 3º grau e já estão inseridos no mercado de trabalho, atuando em profissões diversas.

De modo geral, portanto, os dados indicam que no âmbito familiar de todos os participantes há uma aparente valorização e incentivo dos estudos até o nível superior, seja pelo exemplo dos próprios pais, seja pela escolha também dos irmãos em priorizar e seguir com seus estudos até a graduação. No campo da Psicologia, apesar da imagem associada aos segmentos populacionais mais abastados, levantamentos nacionais realizados pelo CPF (1988) e por Bastos, Gondim e Rodrigues (2010) indicaram que um contingente significativo de psicólogos vem de camadas da população com mais baixa escolaridade e, provavelmente, mais baixa renda. Os últimos autores, no entanto, apontam para um aumento do percentual de pais de psicólogos com formação superior e de pós-graduação nos últimos anos, achado que corrobora os dados anteriormente apresentados.

Os dados trazidos e discutidos até aqui auxiliam na identificação de elementos que possivelmente relacionam-se com o processo formativo dos estudantes no curso de Psicologia, seu percurso e suas escolhas. As descrições individualizadas de elementos das suas trajetórias acadêmicas, percepções sobre o trabalho e planos para a

carreira após a formatura são brevemente apresentadas na sequência, respeitando-se a mesma ordem alfabética dos nomes fictícios.

ANA

Tem 23 anos e está na 10ª fase da graduação, iniciando seu segundo semestre de estágio em uma empresa júnior da área de Engenharia. A relação que diz estabelecer com o trabalho prioriza sua realização pessoal, por meio da prática profissional propriamente dita e, também, do contexto de trabalho. Nesse sentido, além de pretender trabalhar com algo que lhe desperte interesse e traga satisfação, almeja um ambiente que lhe ofereça certa flexibilidade de horários, abertura para a proposição de ideias, horizontalidade e lideranças não autoritárias. Outras características desejadas seriam a autonomia em suas atividades e a valorização do seu papel como psicóloga. Afirma que o trabalho “ideal” para ela se pareceria muito com o contexto vivenciado na empresa júnior, pelo fato de aquele contexto organizacional reunir muitas dessas características.

Sua escolha pela ênfase de Trabalho, Organizações e Gestão foi natural e “óbvia”, pois não tinha interesse nas outras duas opções disponíveis (além da Clínica, já cursada como primeira ênfase curricular). Outra motivação para essa escolha foi o contato já estabelecido por meio da própria família com questões organizacionais e de gestão. Sua opção por estagiar nessa área em uma empresa júnior foi motivada pelos relatos de seus colegas a respeito da autonomia que esses ambientes proporcionavam e os aprendizados decorrentes.

Relata ter se surpreendido positivamente com as atividades da EJ e que sua satisfação com o estágio e o aprendizado que tem desenvolvido a partir dele foram elementos essenciais para que conseguisse repensar sua carreira como psicóloga. Prestes a se formar, pretende buscar oportunidades de emprego na área da POT em organizações com as quais se identifique e com condições de trabalho que potencializem uma atuação mais estratégica. Além disso, também planeja cursar um MBA (Master of Business Administration) na área de gestão.

CARLOS

Tem 22 anos e está cursando a 9ª fase, iniciando seu segundo semestre de estágio em uma EJ da área de Engenharia. Sua relação com o trabalho prioriza aspectos como o prazer, a paixão pelo que faz e a satisfação por ele proporcionada. Seu principal objetivo de vida é

trabalhar com arte e poder dedicar-se exclusivamente a essa atividade, mas decidiu buscar na universidade um curso de seu interesse que garantisse maior segurança e melhores oportunidades de emprego, ao dar-se conta do quanto a carreira artística é instável e de que uma formação superior nessa área não ampliaria significativamente suas possibilidades de atuação.

A escolha pela área de POT como sua primeira ênfase curricular derivou dessa mesma busca pela estabilidade financeira que o motivou a escolher a Psicologia, acreditando que o estágio nessa área ampliaria suas oportunidades de trabalho e sustento. A escolha pelo contexto júnior como local de estágio foi quase automática, não tendo cogitado outros espaços, uma vez que sua atuação em entidades acadêmicas do curso em um momento de intensa discussão sobre o funcionamento das EJs na universidade lhe propiciou um contato bastante próximo a essas organizações. Além disso, os relatos de pessoas que nelas atuaram (tanto como estagiários de Psicologia quanto como membros) fortaleceram ainda mais seu posicionamento favorável a tais iniciativas e seu desejo de experienciar tal atividade.

Sobre seus planos futuros, relata que a disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira e o atendimento psicológico que realizou, também para esse fim, foram experiências que o ajudaram a traçar seus projetos de carreira. Em princípio, seu foco é prestar concursos públicos prioritariamente na área de Psicologia, que lhe garantam estabilidade financeira. Considera que a busca por oportunidades de emprego como psicólogo na esfera privada também seja uma opção, tanto em POT quanto em outros campos. Seus horários livres seriam dedicados ao trabalho com arte e ele conciliaria ambas as tarefas até o momento em que essa lhe desse retorno financeiro suficiente para seu sustento. O trabalho na Psicologia ou outra área tem para ele finalidade essencialmente econômica; é na carreira artística que vê sentido e é com ela que deseja, de fato, trabalhar.

GABRIELA

Tem 22 anos e está na última fase da graduação. Já havia concluído seu estágio, em uma das empresas juniores mais antigas e bem estruturadas da UFSC. Em sua percepção, o trabalho, visto por muitos de uma forma ainda econômica, para ela possibilita a busca por realização pessoal, mais importante do que a questão financeira simplesmente. Além da realização, também acredita que o trabalho é

um elemento muito importante na constituição identitária das pessoas: “você é o seu trabalho”.

Sua escolha pela POT como primeira ênfase se deu em razão de seus interesses e aproximações com a área e também por vê-la como uma possibilidade futura de atuação profissional. Inseriu-se na EJ inicialmente como estagiária não obrigatória, pretendendo realizar seu estágio obrigatório em outro local, o que acabou não acontecendo em virtude de questões circunstanciais. Seu interesse pela empresa júnior foi motivado principalmente pelos relatos de conhecidos que atuaram no mesmo contexto, referindo a autonomia e a possibilidade de desenvolver muitas atividades.

Prestes a concluir o curso e tomar decisões concretas sobre seu futuro profissional, relata sentir-se bastante dividida sobre seus projetos de carreira. Por um lado, gosta de POT e pensa em trabalhar na área, mas receia frustrar-se com o trabalho caso ele seja muito operacional e restritivo, diferente daquele exercido em seu estágio na empresa júnior. Por outro, aprecia o trabalho clínico e gostaria de atuar como psicoterapeuta. Sua ideia, então, é tentar conciliar ambos os projetos, incluindo ainda o trabalho com orientação profissional – outro grande interesse seu na Psicologia. A continuidade dos estudos seria uma opção nesse sentido: realizar cursos de mestrado em orientação profissional e de especialização clínica, iniciando alguns atendimentos; ou ainda buscar uma inserção no mercado através da POT e, posteriormente, conciliar com a formação e atuação nas outras áreas.

ISABELA

Tem 22 anos, está na 8ª fase do curso e iniciando seu segundo semestre de estágio em uma empresa júnior da área de Engenharia. Sobre sua relação com o trabalho, ressaltou a importância de que esse lhe traga felicidade. Por meio dele espera desenvolver novos conhecimentos e estabelecer relações de amizade com seus colegas, referidas como essenciais para sua motivação. Considera que o trabalho se relaciona tanto a necessidades financeiras quando a um propósito maior, de dar significado à vida.

Sua escolha pela ênfase de Trabalho, Organizações e Gestão se deu principalmente por influência de pessoas próximas que atuam com POT. Por querer conhecer melhor a área, optou por uma EJ como local de estágio, pela autonomia que esta proporciona aos estudantes, já que preza por certa liberdade em suas atividades e tem medo de exercer um

papel muito restrito em outras organizações nas quais o estágio seria possível.

Como projeto central de vida e carreira pretende trabalhar com pesquisa e por isso almeja seguir carreira acadêmica, cursando mestrado, doutorado e pós-doutorado, especialmente sobre temas relacionados à POT e à Psicologia Positiva. Como opção alternativa até que consiga ser aprovada em um programa de pós-graduação, gostaria de atuar com psicóloga organizacional e do trabalho, por gostar da área e por identificar nela práticas que possibilitem e/ou exijam a utilização de técnicas de levantamento e análise de dados semelhantes às aquelas desenvolvidas nas pesquisas acadêmicas, como as pesquisas de clima organizacional e de satisfação com o trabalho, por exemplo.

JOÃO

Tem 25 anos, está na 9ª fase do curso e já havia concluído seu estágio de POT, em uma empresa júnior da área de comunicação e expressão. Em sua percepção acerca do trabalho enfatiza a relação que sua família estabelece com o exercício profissional: seus pais valorizam o vínculo empregatício, a dedicação diária e o retorno financeiro relacionados a ele, desconsiderando outras formas de trabalho, dentre as quais o próprio estudo do filho e as atividades curriculares e extracurriculares que desenvolve. Ele foi o único da família que buscou o ensino superior como prioridade de fato e é constantemente comparado com seus irmãos que já trabalham, sendo considerado como alguém que “faz menos” e tem uma “vida melhor” por ser “apenas” estudante.

As questões de gênero também o interpelam, já que há cobrança pelo trabalho por ele ser homem – especialmente trabalhos mais pesados, com exigência de esforço físico. Percebe sua escolha por cursar uma graduação, assim, como uma forma de se diferenciar dos pais, pois não se vê desempenhando as mesmas atividades que eles e encara as questões relativas ao trabalho de uma maneira diferente; considera-o como uma dimensão muito importante da vida, constituinte da identidade humana, mas não como a única e central. Mais do que retorno financeiro, diz buscar no trabalho realização profissional e pessoal, desejando poder permanecer em sua cidade e ter tempo livre para dedicar-se a outros afazeres.

Escolheu a ênfase de Trabalho, Organizações e Gestão como primeira opção em função do interesse que desenvolveu pela área ao

longo do curso e motivado também por um posicionamento político bastante claro que considera possuir, voltado ao exercício reflexivo e crítico do psicólogo diante do mundo do trabalho. Sua inserção na empresa júnior para realizar o estágio na área de POT se deu pela indicação de uma colega de turma, que atuava nessa EJ anteriormente. Apesar de estar aberto a outras oportunidades, nenhuma daquelas oferecidas pelo curso chamou sua atenção inicialmente. Relatos sobre a autonomia e valorização dos estagiários nessa empresa júnior lhe motivaram, ainda que ele também tivesse conhecimento de experiências mais limitadas em outras EJs.

Sobre seus projetos futuros, cursa a disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira justamente para pensar e planejar-se para sua inserção no mercado de trabalho após sua formatura. Seu foco inicial é buscar oportunidades relativas à POT; como alternativa, considera prestar concursos públicos, também nessa área, ou outras atividades que ele acredita estar capacitado para desempenhar. Afirma evitar inicialmente trabalhos nas áreas da saúde e clínica, por exemplo, por não se perceber preparado o suficiente para tanto. Por querer “fugir” das duplas jornadas, deseja dedicar-se a apenas uma atividade, inicialmente. Após conseguir um emprego, pretende iniciar uma pós-graduação sobre gestão.

JÚLIA

Tem 23 anos e, embora tenha se formado, mantém-se matriculada no curso para concluir sua formação em Licenciatura. Seu estágio de POT foi desenvolvido em uma empresa júnior da área de Engenharia e havia sido concluído há cerca de um ano. Considera o trabalho como algo muito significativo e necessário. Além do retorno financeiro e de vê-lo como sua fonte de sustento, também ressalta a importância de se sentir competente realizando suas atividades profissionais e de que estas sejam condizentes com seus valores pessoais.

Optou pela POT como primeira ênfase por considerá-la como uma opção de inserção no mercado de trabalho, ao perceber que muitos dos seus colegas conseguiam oportunidades de emprego nessa área após a formatura. A razão principal de sua escolha pela EJ como campo de estágio foi a possibilidade de desempenhar uma variedade maior de atividades no contexto júnior.

Ainda que tenha gostado do estágio na EJ e da POT enquanto área possível de trabalho, tem foco claro na atuação como

psicoterapeuta. O trabalho como funcionária pública também a atrai, principalmente pela estabilidade que proporciona, já que a Psicologia Clínica tende a ser muito instável, principalmente para os profissionais em início de carreira.

Já vinha realizando algumas ações concretas direcionadas à sua carreira antes de concluir sua graduação: além de já estar cursando uma especialização clínica, a manutenção do seu vínculo como estudante permitiu sua matrícula em disciplinas optativas do curso e a continuação de atendimentos psicológicos que realizava junto à sua clínica escola, onde realizou seu estágio obrigatório na ênfase de saúde. Está participando também de um grupo de estudos, prepara-se para seleções de residência hospitalar e já havia prestado concursos públicos, em um dos quais tem grandes chances de ser nomeada.

LAURA

Tem 25 anos, está na décima fase do curso e desenvolveu seu estágio em uma empresa júnior da área de Engenharia, já concluído. Não possui experiências de trabalho, mas por meio das atividades práticas realizadas ao longo da graduação afirma ter se dado conta de que o trabalho é para ela uma necessidade, não apenas na dimensão financeira, mas também da realização pessoal e profissional. Além disso, estabelecer vínculos e relações de amizade com seus colegas de trabalho lhe é algo de grande importância e também fonte de satisfação.

A escolha pela POT como ênfase curricular foi motivada pelo interesse na área e pelas maiores chances de emprego que costuma oferecer aos psicólogos recém-formados. Buscando preparação para o mercado de trabalho, decidiu fazer seu estágio em POT em uma empresa júnior, orientada por colegas que já estagiavam nesse contexto e falavam muito sobre a autonomia e liberdade proporcionadas.

Seus planos profissionais foram sofrendo mudanças importantes ao longo do curso, conforme entrava em contato com práticas relacionadas. A ideia de fazer mestrado e seguir carreira acadêmica acabou ficando em segundo plano, após dar-se conta de que a dedicação quase exclusiva exigida pela docência no ensino superior público não é algo que ela deseja. Um mestrado profissionalizante lhe parece mais adequado, mais conectado com a prática e não tanto com a docência enquanto carreira central. Como não há cursos desse tipo no âmbito da Psicologia em Florianópolis, sua prioridade atual é buscar oportunidades de emprego em POT, e, após conquistar certa segurança

financeira, iniciar uma especialização em psicologia clínica. Em longo prazo, pretende conciliar as duas áreas (clínica e organizacional), depois de se sentir mais preparada para atuar como psicoterapeuta.

LUIZA

Tem 23 anos e cursa a 9ª fase de Psicologia. Concluiu o período obrigatório do estágio, mas mantém vínculo na EJ exercendo um papel mais flutuante, exercendo algumas atividades e apenas assessorando os novos estagiários em outras. Já havia tido experiências de trabalho antes, desde os 17 anos, tendo desempenhado funções diversas em diferentes organizações. Acredita que o trabalho engrandece o ser humano e agrega conhecimento, mas também pode gerar sofrimento, principalmente quando passa a ocupar outros espaços da vida e períodos de tempo que deveriam ser dedicados a outras dimensões, como a família.

A escolha pela ênfase de Trabalho, Organizações e Gestão se deu naturalmente, em razão de sua trajetória e preferências. Acabou vivenciando uma situação atípica, já que seu estágio de POT foi realizado em duas organizações diferentes: primeiro em uma empresa privada, da qual precisou se desligar por razões de saúde e depois em uma EJ, para concluir o estágio obrigatório. Ao vislumbrar a oportunidade de se inserir em uma empresa júnior, optou por esse contexto, motivada por relatos de colegas sobre a autonomia, abertura e diversidade de tarefas características das EJs.

Demonstra ter projetos muito claros para sua carreira: seu foco central é o empreendedorismo e em longo prazo pretende abrir um negócio próprio, desvinculado da Psicologia, no qual considera que aproveitará todo o conhecimento de gestão desenvolvido a partir do curso. Em curto prazo, pretende conciliar o trabalho clínico e a atuação como psicóloga em organizações.

MARINA

Tem 22 anos, está na 10ª fase do curso, prestes a concluir seus estudos, e já concluiu seu estágio em EJ da área de Engenharia. Percebe o trabalho como fundamental e não consegue conceber a vida sem essa atividade. Acredita que o exercício profissional proporciona individualidade, autonomia e realização, referindo-se à ideia de que ele dignifica o homem. Diz valorizar especialmente a meritocracia e a justiça organizacional, no sentido de ter seu trabalho reconhecido, valorizado e recompensado de maneira justa, transparente e ética.

Interessada pela área de POT, realizou estágios não obrigatórios em uma organização externa à UFSC, e, posteriormente, em uma empresa júnior, motivada pelo relato e incentivo de colegas que estagiavam em EJs, especialmente sobre a autonomia e variedade de tarefas que exerciam. A escolha pela ênfase de Trabalho, Organizações e Gestão foi, portanto, decorrente, assim como a continuidade da experiência de estágio na EJ.

Possui bastante clareza de que pretende buscar oportunidades de emprego na área de POT. Diz não ter interesse em fazer residência, mestrado ou outra formação continuada nesse momento, e que já fez alguns concursos públicos por experiência, mas não tem esse foco. Após conseguir se inserir no mercado e adquirir alguma estabilidade financeira, pretende iniciar uma especialização relacionada à gestão de pessoas, como um MBA, por exemplo. Sua busca “ativa” seria nesse sentido, ainda que considere trabalhar em outras áreas, caso tenha oportunidade.

ROBERTA

Tem 30 anos, cursa a 9ª fase da graduação e está iniciando seu segundo semestre de estágio em uma empresa júnior da área de comunicação e expressão. Teve numerosas experiências de trabalho, iniciadas ainda na infância, aos 11 anos de idade. Até meados da graduação exercia uma profissão e tinha uma carreira em desenvolvimento em outro ramo, interrompida em razão das demandas que o estudo exigia. Os estudos foram secundários na sua trajetória de vida, e, assim como sua família, desde muito nova esteve voltada ao trabalho, exercendo atividades remuneradas e sendo responsável por si mesma. Concebe o trabalho como algo que a dignifica e lhe dá vida, fazendo-a se sentir útil e mais segura. Descreve sua saída do último emprego como muito difícil e considera o fato de não estar trabalhando como algo bastante complicado. Diz sentir-se vulnerável e com baixa autoestima por não estar trabalhando, embora tenha conseguido lidar melhor com isso focando-se na conclusão do ensino superior.

Sua escolha pela POT foi motivada principalmente pelas maiores chances de inserção no mercado de trabalho que a área oferece, além de relações que consegue estabelecer com suas experiências anteriores e que lhe despertam interesse: por exemplo, o relacionamento entre chefes e trabalhadores. Desejava estagiar em uma organização privada, mas teve algumas dificuldades e impasses; chegou a iniciar o semestre letivo sem ter definido o local de seu estágio e acabou tendo que se

inserir em uma EJ por falta de opção e contra sua vontade. Não se adaptou em uma primeira EJ e acabou mudando para outra, na qual permaneceu com certa resistência. Seu estágio está sendo um pouco atípico, pois a EJ ainda está em processo de estruturação, o que lhe exige muito mais atividades de planejamento do que de execução de fato.

Relata ter vários planos para sua carreira. Seu foco principal é a área clínica, pretendendo especializar-se nela e conciliá-la com outra atividade, a qual teria duas opções: a atuação em POT em uma organização e o desejo de empreender, iniciando ela mesma um negócio. Esse empreendimento seria relacionado à sua profissão anterior, possibilitando uma atuação como gestora. Por fim, interessa-se também pela Psicologia Jurídica, considerando a possibilidade de prestar concursos públicos na área e fazer uma pós-graduação, caso venha a trabalhar com isso. A diversidade e amplitude dos seus projetos são justificadas pela necessidade de inserir-se no mercado de trabalho rapidamente, uma vez que provê sozinha o próprio sustento. Em suas palavras, “é difícil ter um foco só, uma coisa só na cabeça (...), eu tenho que ter outras ‘cartas na manga’”. Há também o desejo de não voltar à antiga profissão, cuja interrupção foi sofrida, e sim a vontade de atuar de fato como psicóloga, até mesmo para significar positivamente a difícil escolha anteriormente feita de priorizar os estudos.

Essas descrições evidenciaram que os estudantes concebem o trabalho valorizando, sobretudo, seus aspectos positivos e possibilitadores de realização pessoal. A escolha pela POT como ênfase curricular foi motivada, na maioria dos casos, pelo interesse na área e pelas maiores chances de trabalho que ela costuma proporcionar aos psicólogos, principalmente àqueles recém-formados.

Percebe-se que a necessidade de continuar os estudos após sua formatura de graduação é preponderante entre eles; alguns pretendem se tornar empreendedores e nem todos têm intenção de atuar na área, ou mesmo na própria Psicologia, embora reconheçam e saibam situar a importância dessa graduação para sua formação e sua carreira. Na sequência são apresentados e discutidos os motivos de suas escolhas por estágios em Psicologia Organizacional e do Trabalho desenvolvidos no contexto organizacional júnior.

4.2 MOTIVOS DA ESCOLHA POR ESTAGIAR EM EMPRESAS JÚNIOR

Conforme se mostrou anteriormente, nove dos dez entrevistados escolheram *Trabalho, Organizações e Gestão* como 1ª ênfase para o estágio obrigatório em seu curso e a empresa júnior como campo de atuação. As motivações e/ou circunstâncias da escolha pela realização desse tipo de estágio foram analisadas mediante categorias e subcategorias identificadas em relação à ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão* e às empresas júnior enquanto locais de estágio, conforme estruturado no Quadro 6 abaixo. O Quadro a seguir visa facilitar a compreensão do conjunto de categorias, antes da apresentação e discussão de cada uma delas:

Quadro 6 – Escolhas pela ênfase curricular e pela empresa júnior como campo de estágio

AS ESCOLHAS	AS RAZÕES DAS ESCOLHAS
ÊNFASE CURRICULAR <i>TRABALHO, ORGANIZAÇÕES E GESTÃO</i>	Identificação e interesse prévios pela POT
	Maiores oportunidades de inserção no mercado de trabalho através da POT
	Outras razões
ESTÁGIO EM EMPRESA JÚNIOR	Ambiente das EJs como potencializador da aprendizagem
	Autonomia possibilitada aos estagiários
	Outras razões

Fonte: Dados da pesquisa.

Escolher uma EJ como campo de estágio significa que o estudante escolheu estagiar na área de POT, por meio da ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão* presente no currículo do curso. Ainda que, em tese, a escolha pela ênfase ocorra primeiro, por tratar-se de uma área de atuação com fundamentações teóricas, instrumentos, processos e práticas específicas, percebe-se que o contrário muitas vezes ocorre: o estudante se interessa e prioriza um determinado campo (uma organização específica, um projeto, etc), levando em conta suas características, exigências e possibilidades, e então opta pela ênfase

correspondente. De qualquer modo, ambas são escolhas importantes, pois exigem do estudante que se projete para o futuro e “antecipe” seus interesses de atuação profissional enquanto futuro psicólogo, uma vez que os estágios, por definição, se constituem em experiências de preparação para o trabalho e a escolha da área/ênfase do estágio é crucial nesse processo.

4.2.1 A escolha pela ênfase curricular *Trabalho, Organizações e Gestão*

Ainda que referidas de diferentes maneiras pelos entrevistados, as razões da escolha pela ênfase curricular *Trabalho, Organizações e Gestão* giraram em torno de duas grandes motivações: **a identificação e o interesse prévios pela POT e as maiores oportunidades de inserção no mercado de trabalho que essa área de atuação oferece.**

A **identificação com a área de POT ao longo dos anos iniciais de graduação** foi mencionada pela maioria dos estudantes. Disciplinas obrigatórias referentes a essa área oferecidas no núcleo comum do currículo (*Psicologia do Trabalho e Psicologia Organizacional*), ou outras em caráter optativo, como *Habilidades Interpessoais* favoreceram uma aproximação importante com as suas temáticas para alguns dos participantes, levando-os pensar sobre suas atuações futuras e suas próprias concepções sobre o trabalho. João, por exemplo, se refere a essas disciplinas como *um divisor de águas* em sua formação, ao lhe ajudarem a perceber o caminho que gostaria de seguir na Psicologia e resultarem na sua escolha pela ênfase de POT.

O contato com alguma experiência ou com profissionais atuantes em contextos de trabalho antes de adentrar na ênfase propriamente dita também despertou o interesse dos estudantes. Pelo menos três deles se inseriram em organizações ou em setores da própria universidade e vivenciaram a realização de tarefas como recrutamento e seleção, levantamento de necessidades de treinamento e ações de capacitação, dentre outras relativas à gestão de pessoas. Luiza e Marina relatam como isso aconteceu:

Dentro da Psicologia eu fui escolhendo os estágios não obrigatórios e geralmente as disciplinas eu acabava também pegando aquelas voltadas pra POT. (...) Eu já sabia, desde a minha 5ª fase eu já sabia que ia fazer POT e Saúde (Luiza).

Eu ia começar a ter matérias sobre Psicologia do Trabalho, nem tinha tido ainda, aí fui procurar um estágio na área e consegui um, pra fazer recrutamento e seleção (Marina).

Marina e Gabriela iniciaram seus estágios em EJs quando estavam na 6ª fase, ou seja, antes da escolha pela ênfase. Elas se inseriram no contexto júnior inicialmente como estagiárias não obrigatórias, atuando por um semestre nessa condição, e a permanência por mais um ano previamente combinada e decorrente desse primeiro momento configurou o período de estágio obrigatório propriamente dito.

A influência e/ou o exemplo de profissionais atuantes na área também foram apontados como elemento motivador para a escolha por essa ênfase. Isabela destacou o papel inspirador de duas psicólogas que conhece, ambas em exercício no contexto organizacional, que dividiram com ela algumas de suas experiências e a incentivaram a conhecer melhor a área.

A expectativa de inserção no mercado de trabalho após a conclusão da graduação é um elemento importante, especialmente para estudantes em fases finais do curso. Como já dito, **a POT é historicamente uma das áreas que oferece maiores oportunidades de emprego/trabalho** (BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010; MALVEZZI; SOUZA; ZANELLI, 2010), inclusive a profissionais recém-formados sendo essa uma das razões também explicitadas para a escolha da ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão*. Roberta e Laura apontam essa questão da empregabilidade claramente em suas falas. A primeira diz: *eu acho que é a forma mais fácil de você se colocar no mercado de trabalho. Se você optar pela clínica, por exemplo, vai ser difícil até você fazer seu nome, conquistar seu espaço, conquistar seus clientes*. Já Laura coloca: *Eu tava em dúvida, mas escolhi organizacional porque eu tava interessada em algo que eu tivesse mais chances de emprego depois de formada, sabe?*

Júlia disse perceber esse movimento em direção à Psicologia Organizacional e do Trabalho também realizado por colegas já formados, mesmo aqueles que almejavam atuar em outros campos da Psicologia e que tinham pouco ou nenhum contato com a POT durante sua formação. Nesse sentido, ao considerar a área como uma atuação possível para si própria depois de formada, sua escolha pela ênfase e pelo estágio na área se deu justamente em busca de aprendizagem e qualificação profissional:

Eu via muita gente saindo da graduação e indo pra área organizacional, mas também muito

despreparados, sem mal saber o que estavam fazendo. E eu falava “Tá, se eu for fazer isso, se é uma opção, se eu penso nisso, então que eu saiba o que é” (Júlia).

Carlos, que pretende seguir carreira artística e optou pela Psicologia como profissão que lhe garanta sustento, também vislumbrou a POT como estratégia para inserir-se no mercado e conquistar uma solidez financeira. Aliado a isso, seu interesse pela área como possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional também motivou sua escolha: *Eu vi que eu tinha que fazer alguma coisa para me dar dinheiro quando eu saísse da faculdade, e eu percebi que era o caminho mais fácil para ganhar um dinheiro relativamente bom* (Carlos). Essa fala revela não apenas a percepção da POT como campo fértil de oportunidades, mas também como um âmbito mais rentável, capaz de garantir a estabilidade e o estilo de vida que ele almeja.

Outras motivações, além do interesse pela área e das oportunidades de trabalho que oferece, também fundamentam a escolha pela ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão*. Dentre elas, tem-se a escolha resultante do desinteresse pelas demais opções curriculares. Esse foi o caso de Ana, que já havia cursado a ênfase *Saúde e Processos Clínicos* e cuja não identificação com as áreas Escolar e Social/Comunitária lhe gerou uma “falta de opções” da qual decorreu a escolha pela ênfase/área de POT, ainda que com poucas expectativas: *Imagina meu desespero, clínica que era o que eu esperava eu não gostei, as outras duas não tinham nada a ver comigo, eu já sabia, e POT eu tava meio assim...* (Ana).

Uma razão apontada dentre essas outras motivações vai a uma direção completamente diferente: João não apenas interessava-se pela área de POT e passou a considerá-la um campo possível de atuação antes mesmo da escolha pela ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão* como também atribuiu motivações políticas à sua decisão. Ele se refere às contradições presentes no mundo do trabalho, na Psicologia enquanto ciência e profissão e na Psicologia Organizacional e do Trabalho como área específica. Reconhecendo tais contradições e tensões, seu posicionamento, que considera diferente, é de buscar conhecimento e meios para intervir nos ambientes organizacionais:

Tem contradições? Tem. Tem todos esses problemas? Tem. Problemas relacionados a vínculos, às próprias relações de trabalho que o sistema impõe... Mas o que eu vou fazer com isso? Vou ficar produzindo artigo dizendo que isso é

errado, que isso não é correto, enfim, mostrando essas contradições? Ok, é uma atuação possível, mas também é preciso haver psicólogos trabalhando e atuando nisso na prática, e eu decidi por esse lado: “O quê que eu vou fazer com isso?”. Eu prefiro; não é no sentido de amenizar e colocar panos quentes, mas sim no sentido de tentar fazer algo melhor, e não simplesmente desistir da causa e achar que só porque uma empresa explora os trabalhadores eu vou deixar eles na mão ou algo do tipo. Não, eu quero tentar fazer o melhor possível dentro daquele contexto (...) Eu quero fazer isso dentro de organizações. É uma diferença de posicionamento (João).

As razões da escolha pela ênfase curricular *Trabalho, Organizações e Gestão*, em síntese, apontaram para o contato com o tema em disciplinas introdutórias, experiências desenvolvidas no campo e indicações de profissionais já atuantes, das quais emergiu uma identificação prévia com a POT. A possibilidade de inserção no mercado de trabalho também foi verificada como elemento motivador, diante das oportunidades futuras relativas à área. Posicionamentos políticos favoráveis às contribuições da Psicologia nas organizações de trabalho e o desinteresse pelas demais ênfases curriculares ofertadas completaram as justificativas mencionadas. De modo geral, esses resultados indicam o delineamento de interesses específicos e a preocupação com o início de carreira, aspectos comuns aos estudantes em fase final de formação e que também permearam a escolha pelas empresas juniores como campo de estágio, conforme se aborda a seguir.

4.2.2 A escolha pela empresa júnior como campo de estágio

Uma vez escolhida a ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão*, os estudantes precisavam decidir em qual campo realizar seu estágio obrigatório, dentre as opções disponíveis junto à Coordenação de Estágios do curso de Psicologia. Ainda que algumas variações ocorram de um semestre para outro, geralmente as opções oferecidas incluem organizações privadas, públicas e do terceiro setor – embora essas últimas em quantidade significativamente menor. Há ainda diversos campos de estágio desenvolvidos no próprio ambiente acadêmico, como identificado em levantamento realizado por Cruz e Krawulski (2015): dentre eles o Laboratório de Informação e Orientação Profissional, o

Grupo de Apoio Psicológico a pessoas assediadas moralmente no trabalho, setores do Hospital Universitário e as Empresas Juniores, dentre outros.

Como já mencionado, a inserção de estudantes de Psicologia da UFSC como estagiários em EJs acontece há mais de uma década na instituição, e por isso relatos de tais experiências chegam às salas de aula, laboratórios de pesquisa, eventos científicos e outros espaços de convívio por eles utilizados. O compartilhamento dessas vivências e dos aprendizados delas decorrentes favorece a disseminação de informações sobre o funcionamento das próprias EJs e de suas configurações como campo de estágio possível na área da POT. Diversos debates ocorridos nos últimos anos, relativos à aprovação ou não de propostas para criação de EJs vinculadas ao Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFH)¹⁵ também contribuíram para a discussão de diferentes perspectivas sobre o tema e para o posicionamento (favorável ou contrário) dos estudantes frente a essas iniciativas.

Todos os participantes disseram ter se informado sobre as EJs com colegas da Psicologia e até mesmo de outros cursos. Algumas dessas conversas aconteceram antes da tomada de decisão sobre o estágio, a fim de conhecer melhor o campo antes de inserir-se nele, e outras depois. O compartilhamento das experiências de estágio entre os alunos incentivou o interesse e o envolvimento de alguns, como Luiza, que relata:

Esse menino que já estagiava lá falava muito da EJ na aula de Ênfase I. Eu falava muito do meu estágio, ele falava do dele, todo mundo falava dos seus. E ele sempre trazia muito essa questão da

¹⁵ Um projeto para criação de uma empresa júnior de Psicologia, aprovado pelo colegiado desse curso já em 2011, foi apresentado ao Conselho de Unidade do CFH e gerou todo esse debate. Desde então o tema tem provocado discussões e eventos acalorados; diversos debates e mesas-redondas ocorreram, objetivando explicitar a iniciativa proposta e os argumentos favoráveis e contrários a ela. Esses eventos contaram com a participação de professores, lideranças do MEJ, graduandos e ex graduandos, além de intensa mobilização estudantil organizada em toda a universidade. Ao final do ano de 2013, uma assembleia geral deliberou contrariamente à criação de EJs no CFH. Em 2014 estudantes de Psicologia interessados na regularização da EJ (denominada Persona, e que já existe de fato, mas não de direito) recorreram dessa decisão e ela foi tornada sem efeito pela Câmara de Ensino de Graduação da UFSC. Desde então o processo para essa regularização tramita nas instâncias universitárias.

autonomia, do que eles faziam, e eu achava muito bacana (Luiza).

A troca de experiências e o estímulo de colegas pode oferecer ao estudante maior segurança na decisão, na medida em que os relatos permitem algum conhecimento prévio da rotina dos estágios, suas configurações, exigências e potencialidades de aprendizado. Possibilitam, assim, que o estudante dimensione suas expectativas frente a uma realidade que lhe era distante até então.

Conforme mostrado no Quadro 6 anteriormente, as motivações para a escolha por uma empresa júnior como campo de estágio se relacionam a três subcategorias: **o ambiente das EJs como potencializador da aprendizagem; a autonomia possibilitada aos estagiários e outros fatores.** Relativamente à primeira dessas subcategorias, as empresas juniores foram descritas por alguns como *empresas ideais, por oferecerem condições que potencializam a aprendizagem dos estagiários e dos seus próprios membros.* Aspectos como o clima de trabalho leve e harmonioso, a abertura a mudanças e o bom funcionamento das áreas e dos diversos processos de gestão de pessoas foram alguns dos elementos mencionados, os quais caracterizariam as EJs como um ambiente adequado ao desenvolvimento dos graduandos.

O suporte que essas organizações recebem de outras instituições também favorece seu bom funcionamento. A própria universidade atua como um agente de auxílio, ao disponibilizar espaço físico e outros subsídios materiais como móveis, computadores e outros itens – novos ou usados – que facilitam o desenvolvimento das atividades. Do mesmo modo, o auxílio de docentes e até mesmo de servidores orientando na condução dos seus projetos ou na solução de problemas são igualmente aspectos importantes proporcionados pela instituição de ensino.

A localização das EJs no próprio *campus* universitário facilita ainda o acesso a materiais impressos ou digitais, como livros, revistas científicas, relatórios de pesquisa e outros trabalhos, assim como a outros serviços de permanência oferecidos aos estudantes, como o Restaurante Universitário, por exemplo. A proximidade entre o local de estágio e os espaços onde as aulas são oferecidas também contribui para favorecer a aprendizagem, permitindo um deslocamento rápido e sem custos entre uma atividade e outra quando necessário: *E também por ser aqui na UFSC, contou bastante por eu não ter que me deslocar para São José para fazer estágio todo dia, por exemplo (Isabela).*

A interconexão estabelecida entre as empresas juniores e a existência de federações estaduais e nacionais oferecendo suporte às suas atividades se refletem direta ou indiretamente no cotidiano de trabalho dos membros e estagiários. Essa dimensão mais ampla de trabalho e a constituição de uma rede entre as diferentes EJs confere ao estágio um significado ainda maior. Isabela também se referiu a esse aspecto: (...) *eu não conhecia bem o MEJ, mas eu sabia que tinha alguma coisa maior, sabia que não eram EJs ilhadas, isoladas, sabia que tinha uma comunicação entre elas, que eu ia poder conversar com outras pessoas que estagiavam ali e ia ser mais fácil.*

A maior horizontalidade existente em sua estrutura organizacional e a ausência da figura de um “chefe” também são grandes diferenciais das EJs. Como refere Gabriela, ainda que as EJs contem com uma hierarquia bem definida e prevejam cargos de diretoria e presidência, o poder é exercido de modo flexível e aberto. Membros e estagiários assumem por si próprios todas as tarefas da empresa, desde as operacionais até as estratégicas, compartilhando responsabilidades e decisões e construindo coletivamente os seus rumos.

A valorização da Psicologia nos espaços juniores também foi apontada, já sendo um fator conhecido pelos entrevistados, a partir dos relatos e informações oriundas de outros estudantes. A participação de estagiários da área de POT na tomada de decisões importantes nas empresas, bem como a credibilidade a eles atribuída foram aspectos considerados nas decisões sobre os estágios. Essa abertura à atuação da Psicologia pode estar associada à estrutura organizacional mais horizontalizada, mas também à liberdade concedida aos estagiários, na medida em que o favorecimento à aprendizagem inclui a interdisciplinaridade como estratégia de trabalho conjunto nas empresas.

A **autonomia no desenvolvimento das atividades** por parte dos estagiários, ainda que decorrente do objetivo principal da EJ e possibilitada por características do contexto, compõe uma subcategoria à parte enquanto motivadora para a escolha por esse campo de estágio, em razão da sua expressiva menção nas falas dos participantes. O exercício do papel profissional em um ambiente formado apenas por estudantes contribui para que os estagiários adotem uma postura comprometida e proativa, ao perceberem-se totalmente responsáveis por suas tarefas. Diante das expectativas dos membros da EJ sobre seu trabalho e da ausência de um chefe ou supervisor local ao qual se reportar, são os próprios estagiários que devem assumir a diligência dos afazeres e compromissos da POT ali. A autonomia para a atuação como estagiários

de POT, portanto, emerge também a partir da natureza da organização júnior.

A diversidade de funções que o estagiário pode desempenhar na EJ também foi mencionada nas referências a essa autonomia. Muitos participantes se referiram ao receio de exercer tarefas muito restritas em outros locais de estágio, principalmente em organizações privadas. Isabela diz: *Eu fiquei com medo de que se fosse estagiar em outras empresas ficasse como uma secretária e não pudesse executar outras coisas que eu quisesse.* Júlia complementa: *Na EJ eu faria mais funções. Muitas vezes em estágios fora [da universidade] tu acaba fazendo uma função só, e o que eu queria era me instrumentalizar bem, por isso achei que ali eu poderia fazer mais coisas.* E Luiza completa: *Muitas vezes a gente é colocado como estagiário pra fazer as coisas mais básicas, e numa EJ tu realmente pode botar a mão na massa, fazer. (...), tu pode criar, a gente pôde mudar a dinâmica.*

Essas percepções sobre uma atuação mais limitada no campo da POT em alguns espaços organizacionais, ainda que muitas vezes reproduzidas sem os devidos critérios e contextualizações (até mesmo no meio científico), parecem ter ligação com a experiência de outros colegas e profissionais já formados, mas também com vivências próprias. É o caso de Marina, que no estágio em uma organização privada desempenhou basicamente triagem de currículos e encaminhamento de candidatos. Ela refere, sobre essa experiência, que *era uma coisa muito mecânica, não tinha nada de saber psicológico, tanto é que não tinha psicólogo lá, só pessoas de Recursos Humanos.* A ruptura com esse estágio e a escolha pela EJ, no caso dessa estudante, decorreu da busca por um aprendizado mais amplo, capaz de contemplar uma variedade maior de atividades e uma perspectiva de atuação diferente, mais crítica e estratégica.

O desejo de aprender o máximo possível também foi mencionado por Laura e Ana como motivos para estagiar em uma EJ. Essa última ainda ressaltou que a realização do estágio em outras organizações, maiores e já mais bem consolidadas, poderia ser até mais interessante como experiência no currículo profissional, porém talvez não permitisse um aprendizado tão diversificado quanto as empresas juniores.

A limitação nas possibilidades de atuação atribuída à área reflete uma realidade existente nesse campo em nosso país, conforme já apontou Bastos (2005): poucos profissionais ultrapassam os limites que tradicionalmente demarcam seu exercício e permanecem atuando de forma fragmentada, sem abarcar por completo o desenvolvimento do

potencial humano nas organizações. O viés tecnicista e a tendência de reprodução de modelos criados em outros contextos, em detrimento da busca por uma compreensão mais ampla dos próprios locais onde estão inseridos, são fatores também relacionados à restrição do trabalho dos psicólogos organizacionais (BASTOS, 2005). Além disso, o campo da POT é permeado por uma questão ideológica muitas vezes disseminada nos cursos de graduação sem o debate necessário. Reflexões críticas produzidas sobre a função do psicólogo organizacional apontam-no como intermediário das relações de exploração e dominação do trabalhador, alguém que está a serviço do capital (HELOANI, 1985; FIGUEIREDO, 1989).

Embora a natureza conflitiva das relações de trabalho na contemporaneidade deva ser necessariamente compreendida e problematizada nos âmbitos de ensino e de trabalho, outros autores defendem que há, sim, um espaço legítimo de atuação da Psicologia nas organizações sociais (CODÓ, 1985; ZANELLI, 2002; ZANELLI; BASTOS, 2004; BASTOS, 2005). Como referendado por Zanelli, "a Psicologia pode ser empregada na busca emancipatória ou opressora, na empresa ou em qualquer outro lugar. Nossa opção tem sido refletir, agir e refletir" (2002, p. 34). Esse posicionamento evidencia que a ampliação do exercício profissional em POT depende então, entre outros fatores, de uma postura crítica e propositiva do psicólogo em seu ambiente de trabalho.

Dentre as **outras razões** mencionadas para escolha de uma EJ como campo de estágio em POT encontram-se posicionamentos políticos pessoais em relação às EJs, especialmente após os debates ocorridos no curso de Psicologia e no CFH. Um dos entrevistados participou de uma entidade estudantil e desse lugar se envolveu diretamente com as discussões havidas. Ele se posiciona favoravelmente às EJs principalmente por sua conexão com a realidade atual do mercado de trabalho e por possibilitarem o desenvolvimento de competências, necessárias na atuação do psicólogo em diversos contextos. Depondo a esse respeito, João comentou sobre os debates acontecidos e disse acreditar que uma empresa júnior de Psicologia deveria ser disponibilizada aos alunos, assim como outros serviços semelhantes, cujas propostas guardam diferenças entre si e não precisam ser excludentes.

Em dois casos a escolha pela EJ como campo de estágio não ocorreu *a priori*, tendo decorrido de outros fatores: Luiza e Roberta acabaram estagiando nesse campo como alternativas de local, diante de

mudanças decorrentes de problemas vivenciados em outros campos. Luiza escolheu realizar seu estágio obrigatório da ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão* em uma empresa privada e nela permaneceu por um semestre. Diante de uma necessidade não atendida pela empresa, a estudante precisou se desligar desse contexto e buscar outro local para fazer o segundo semestre desse estágio e concluir a ênfase curricular escolhida. Porém, ainda que o estágio em EJ não tenha sido sua primeira opção e estivesse inicialmente fora dos seus planos, ela percebeu a mudança como algo importante, uma chance de conhecer o que era impensado e se desenvolver ainda mais:

Nunca tinha tido a oportunidade de trabalhar na universidade e pensei em ir para uma EJ. (...) Eu pensei: “Poxa, eu vou ter seis meses para experienciar uma coisa que não tive oportunidade e que não tinha me despertado o desejo. Agora me despertou esse interesse e eu vou ter essa oportunidade” (Luiza).

Roberta, que também passou por uma situação semelhante, relata que teve certa resistência em atuar na empresa júnior. Questionada sobre a escolha por estagiar nesse campo, explicita ter sido *uma infeliz escolha, na verdade, porque eu não queria fazer estágio dentro da universidade. (...) Eu acabei não conseguindo outra coisa, então tive que ficar com uma empresa júnior*. Em sua concepção muitos estudantes do curso têm uma visão pequena do mundo do trabalho; ela discorda também de alguns dos pensamentos e posicionamentos produzidos na própria universidade sobre o mercado profissional – como algo essencialmente perverso e explorador. Seu interesse por estagiar fora da UFSC expressa sua vontade de se inserir no mercado e de lidar com a realidade prática e concreta. Os significados atribuídos ao trabalho por sua família e por ela mesma a partir de sua própria trajetória profissional, anteriores e concomitantes à graduação, certamente repercutem nessas percepções e anseios.

Após buscar um estágio em organizações privadas por tempo considerável e de conseguir enfim uma oportunidade possível de conciliar com as aulas, Roberta foi impedida de realizá-lo pela Coordenação de Estágios do curso, sob a alegação de não haver um profissional psicólogo responsável pela sua supervisão na empresa, condição priorizada pelo curso em seu Manual de Estágios (GIACOMOZZI; THADDEU, 2015). Diante do fato, com o semestre letivo já em andamento e a indisponibilidade de vagas em outros locais, restou-lhe se inserir em uma EJ. Em suas palavras:

Eu entrei numa empresa júnior e mudei para outra porque não me adaptei lá, e com resistência também fui ficando nessa que eu estou agora, mas também não queria ter ficado. Acho que não foi uma questão de escolha, aconteceu (Roberta).

Ainda que sua avaliação geral do estágio tenha sido positiva no decorrer da entrevista, a decisão pelo estágio nesse campo foi claramente insatisfatória e tomada em princípio em virtude de fatores que não estiveram sob seu controle. Ainda que seu discurso tenha um sentido de que “não lhe restaram alternativas”, pode-se dizer que sua inserção na EJ foi uma escolha, em alguma medida, assim como para Luiza: certamente outras negociações e oportunidades de estágio seriam possíveis a essas estudantes, embora talvez demandassem mais tempo, adaptações ou concessões.

Pode-se afirmar, em síntese, que as escolhas tanto pela ênfase/área de POT quanto por EJs como campo de estágio assentaram-se basicamente em dois aspectos: a busca pelo aprendizado teórico e prático da Psicologia Organizacional e do Trabalho, em suas mais variadas intervenções, e o desejo/necessidade de preparação para o mercado de trabalho. Considera-se que tais escolhas e suas motivações contemplam funções fundamentais da realização de estágios, independentemente da área do conhecimento e nível de ensino; afinal, o exercício de aprender por meio dos estágios e voltar-se ao futuro profissional é um desafio complexo – por vezes, aterrorizante –, mas necessário aos estudantes em fase final de formação.

5 OS ESTÁGIOS DE PSICOLOGIA EM EMPRESAS JÚNIOR NA UFSC

O presente capítulo reúne informações gerais sobre os estágios em POT desenvolvidos por estudantes de Psicologia da UFSC nos contextos organizacionais juniores, atendendo ao objetivo específico de caracterizar o panorama desses estágios na Instituição. Resultados majoritariamente quantitativos, oriundos da análise documental realizada, e outros de natureza qualitativa, provenientes das entrevistas, subsidiaram essa caracterização. O Quadro 7 abaixo reúne as categorias e subcategorias identificadas no processo de análise dos dados com relação ao tema e cada uma delas é pormenorizada na sequência do texto.

Quadro 7 – Caracterização dos estágios de psicologia desenvolvidos em empresas juniores

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
CONDIÇÕES DOS ESTÁGIOS	Incidência dos estágios ao longo do período analisado
	Distribuição nas diferentes empresas
	Carga horária prevista e realizada
	Remuneração
	Orientação e supervisão
CARACTERÍSTICAS E PARTICULARIDADES DOS ESTÁGIOS	Especificidades do contexto organizacional júnior
	Impressões dos estagiários sobre a EJ e seu estágio
ATIVIDADES DOS ESTAGIÁRIOS	Práticas do campo da gestão de pessoas
	Ações em nível estratégico
	Rotinas administrativas

Fonte: Dados da pesquisa

5.1 CONDIÇÕES DOS ESTÁGIOS

Algumas informações quantitativas são importantes para traçar um panorama destes estágios e são aqui apresentadas e analisadas. A análise documental abrangeu 145 Termos de Compromisso de Estágios¹⁶, referentes a estágios desenvolvidos em empresas juniores entre o período de 2010 a 2014, todos obrigatórios e com tempo de duração previsto de um semestre, exceto quatro que registravam previsão de duração anual. Verificou-se que a **incidência de estágios obrigatórios em EJs** ao longo do período analisado foi crescente nos quatro primeiros anos (14,48% em 2010; 19,31% em 2011; 26,90% em 2012 e 26,21% em 2013), enquanto em 2014 o percentual caiu para 13,10%, menor índice encontrado. Pode-se conjecturar que essa queda significativa seja decorrente de fatores como a mudança curricular implementada, a reestruturação do processo seletivo para os estágios obrigatórios, a abertura das EJs para estagiários não obrigatórios e até mesmo o movimento contrário às empresas juniores no ambiente acadêmico do curso.

A quarta ênfase curricular, acrescentada à matriz implantada em 2010, passou a vigorar oficialmente em 2013 quando a primeira turma do currículo novo iniciou a 7ª fase, gerando, portanto, a ampliação das possibilidades de escolha dos estudantes e, por consequência, a diluição da opção por cada uma das ênfases. A reorganização dos processos de seleção para os estágios obrigatórios do curso, seja em seus prazos e procedimentos, seja mediante a revisão de convênios antigos e o estabelecimento de novas parcerias com diversas organizações conferiu maior estruturação e diversidade às vagas ofertadas aos alunos nas próprias ênfases.

Cabe salientar ainda que o fato de diversas empresas juniores aceitarem estagiários não obrigatórios em seus quadros, geralmente estudantes oriundos das fases mais iniciais (núcleo comum) do curso, também afeta essa queda de incidência, já que na prática eles acabam escolhendo mais tarde outros contextos organizacionais para realizarem seu estágio obrigatório. Os debates ocorridos, bem como o movimento contrário às empresas juniores existente em parte do ambiente

¹⁶ Foram excluídos dessa análise outros dois TCEs, um deles por ter sido rescindido um mês após seu início e outro por configurar registro duplicado em um mesmo semestre, com alteração da carga horária do estágio. Nesse último caso manteve-se apenas o registro com data mais recente.

acadêmico do curso, conforme já referido, também são elementos que possivelmente tenham incidido nessa queda e repercutido, de algum modo, nas escolhas por campos de estágio por parte do seu corpo discente.

Quanto à **distribuição dos estágios nas diferentes empresas**, os registros indicaram sua realização em 15 distintas EJs, sendo 14 sediadas na própria UFSC e uma na UDESC¹⁷. A Ação Júnior, primeira fundada em Santa Catarina, em 1990, obteve a maior frequência de registros (17), enquanto o EPEC teve 16 e a I9 Consultoria 14. Ainda dentre as EJs mais frequentes estiveram a Caltech, a CONAQ e a EJEP, com 13, 12 e 11 TCEs, respectivamente.

As demais EJs campo dos estágios foram: UIPI, Autojun, Nutri Júnior, Simbiosis, EJESAM, C2E, Comunica! e Reação Júnior, todas vinculadas à UFSC, e a ESAG Jr., sediada na UDESC. Dez dessas empresas foram fundadas na década de 1990 e cinco a partir dos anos 2000, dado coerente com o histórico de desenvolvimento do MEJ no Brasil, que ganhou força justamente nos anos 1990 (FARIA, 2006; PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004; VENTURA, 2000).

A análise dos dados relativos à **carga horária** no campo de estágio evidenciou a mudança curricular implantada no curso em 2010: os estágios obrigatórios, anteriormente realizados durante um semestre com 20 horas semanais passaram a sê-lo em dois (em cada uma das duas ênfases obrigatórias), com carga horária de 12 horas por semana. Encontrou-se predominância de TCEs com registro de 20 horas entre os anos de 2010 e 2012, enquanto apenas os documentos referentes a 2013 e 2014 apresentaram informação relativa às 12 horas de carga horária semanal. Ocorre que as turmas ingressantes a partir de 2010 (sob a vigência do novo currículo) chegaram ao momento de escolha de ênfase curricular e realização de estágios obrigatórios somente a partir de 2013, razão pela qual apenas daí em diante a carga de 12 horas se faz presente. No entanto, cargas horárias de 10 e de 15 horas também apareceram nos

¹⁷ O conjunto de EJs da UFSC envolve os seguintes cursos de graduação da instituição: Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Relações Internacionais, Engenharia Civil, Engenharia Mecânica, Farmácia, Ciência e Tecnologia de Alimentos, Engenharia Química, Engenharia de Alimentos, Engenharia de Produção, Design, Engenharia de Controle e Automação, Nutrição, Biologia, Engenharia Sanitária e Ambiental, Engenharia Elétrica, Jornalismo, Química, Física e Matemática. A única EJ da UDESC, por sua vez, envolve os cursos de Administração, Administração Pública e Ciências Econômicas da instituição.

registros. A Tabela 3 a seguir pormenoriza as cargas horárias de estágio previstas nos documentos analisados:

Tabela 3 – Cargas horárias semanais de estágio ao longo do período analisado

ANO	10 HORAS	12 HORAS	15 HORAS	20 HORAS
2010	6	0	0	15
2011	11	0	0	17
2012	16	0	0	23
2013	6	15	1	16
2014	3	16	0	0
TOTAL	42	31	1	71

Fonte: Dados da pesquisa

Avalia-se que a significativa incidência de carga horária de 10 horas semanais expressa a transição de currículos vivenciada pelos estudantes. Embora o currículo antigo exigisse apenas um semestre obrigatório de estágio, na prática comumente ele tinha duração anual, sendo um semestre formalmente considerado como obrigatório e outro como não obrigatório. Essa era, em geral, a prática adotada no caso das empresas juniores, decorrendo então que muitos dos que estagiavam em EJs registravam dois TCEs: um prevendo 20 horas semanais (carga horária obrigatória na época) e outro prevendo 10 horas, estabelecidas nos casos de estágios não obrigatórios.

Elementos como erros de registro, falta de clareza do estagiário sobre como proceder no preenchimento do TCE e até mesmo dificuldades de acompanhamento por parte do Coordenador de Estágio podem justificar as outras cargas horárias informadas. De qualquer modo, em todas as situações analisadas houve adequação à Lei n. 11.788 (BRASIL 2008), que normatiza carga horária máxima de 30 horas semanais para os estágios.

Apesar dessa adequação formal, as narrativas obtidas nas entrevistas apontaram que nem sempre a carga horária prevista corresponde àquela realizada: seja no contexto júnior ou em outros, a quantidade de tarefas/atividades demandada aos estagiários muitas vezes difere da determinação curricular no que se refere a essa carga de trabalho, estabelecida em 12 horas semanais pelo currículo atualmente em vigência. Apenas quatro participantes afirmaram cumprir uma média de 12 horas por semana no estágio na EJ; outros quatro calcularam

dedicar entre 16 e 20 horas semanais e outro mais de 20 horas por semana.

Frente a esses dados, vale lembrar que em alguns **casos** a carga horária do estágio, na prática, resulta menor do que aquela estabelecida no currículo, seja pela menor exigência da empresa júnior (bem como de outros campos), seja pela menor dedicação e interesse por parte do estagiário. Refletindo a sobrecarga ou a extensa flexibilidade, os relatos demonstram que existe uma discrepância entre a carga horária preconizada pelo currículo e registrada nos TCEs e aquela cumprida de fato na empresa, o que merece atenção.

Característica não exclusiva dos estágios, sobrecargas de trabalho são comuns no mundo laboral contemporâneo. A flexibilização advinda com a reestruturação produtiva gera altas demandas de trabalho àqueles que sobrevivem ao enxugamento dos cargos e produz efeitos diversos na vida das pessoas, ampliando a precarização e a informalidade do trabalho e o adoecimento físico e psíquico decorrente dele (NAVARRO; PADILHA, 2007). Enquanto parte significativa dos trabalhadores encontra-se em situação de desemprego, outros sofrem com o excesso de trabalho, em tempo intenso e extenuante; essa é uma das grandes contradições do cenário contemporâneo, segundo os mesmos autores.

Os dados sobre as cargas de trabalho dos estágios permitem questionar se a dinâmica “flexível” adotada pelas EJs não contribui para a sobrecarga referida pelos participantes ou mesmo para a menor dedicação, em outros casos. Para além disso, se essa experiência de trabalhar além do previsto não funcionaria como uma antecipação do que está por vir, ou seja, de uma sobrecarga comumente vivenciada pelos profissionais posteriormente, no próprio exercício da sua profissão.

Uma estudante não soube precisar uma média da carga horária que cumpre na empresa semanalmente, em razão de sua variabilidade ao longo do semestre. Essa variação, aliás, foi mencionada pela totalidade dos entrevistados e justificada pelo nível de envolvimento inerente a algumas atividades específicas que são desempenhadas, em especial o processo seletivo de novos membros. Esse dado evidencia não haver uma regularidade no trabalho a cada semana e sim um conjunto de processos/procedimentos a ser repetido semestralmente, ao longo dos meses, ou seja, demandas sazonais que acabam por pautar a intensidade da dedicação às tarefas no campo de estágio.

Por serem conciliadas com as demandas acadêmicas dos estudantes, as atividades juniores possuem certa flexibilidade de

horários, sofrendo alterações conforme a necessidade dos membros. Assim, dificilmente os compromissos se concentram em um turno específico e ocupam horários ao longo de todo o dia, no horário do almoço e por vezes até nos finais de semana e/ou feriados. O trabalho em casa também é recorrente, incluindo leitura de textos e atividades *online*, como o envio de *e-mails* e a construção de ferramentas. Essa flexibilidade, naturalmente, incide na atuação do estagiário e também repercute na diversificação e sazonalidade de sua carga horária semanal de trabalho. A escolha por esse campo de estágio, portanto, requer disponibilidade para se adaptar à rotina singular do contexto organizacional júnior.

Sobre **remuneração** dos estágios, à exceção de três TCEs registrados em 2010 que previam o recebimento de bolsa, os demais não apresentavam quaisquer registros a esse respeito. Este dado retrata uma situação conforme com o preconizado na Lei de Estágio, que prevê a concessão compulsória de bolsa ou outra contrapartida financeira apenas para os estágios não obrigatórios (BRASIL, 2008).

A ausência de remuneração dos estágios desenvolvidos em EJs, no entanto, traz à tona dois aspectos: a condição socioeconômica dos estudantes e a realização concomitante de outras atividades. O caráter voluntário (não remunerado) dos estágios nesse campo muito provavelmente exerce influência na decisão do aluno de candidatar-se ou não para tais vagas, dependendo de sua condição social e financeira, uma vez que existem estágios obrigatórios remunerados em algumas organizações. Assim, nos casos em que a remuneração se faz necessária como renda para o sustento, certamente as empresas juniores não são priorizadas, a menos que consigam conciliar o estágio com outra atividade remunerada. São exemplos dessa questão duas participantes que afirmaram ter renda própria e que se inseriram em empresas juniores apenas depois de enfrentarem dificuldades na busca por estágios em organizações privadas, priorizados inicialmente por elas.

Conciliar outras atividades com o estágio em EJ, no entanto, não foi particularidade dessas entrevistadas. Apenas uma participante disse não ter exercido qualquer outra tarefa durante o período do estágio, dedicando-se de maneira exclusiva à EJ. Todos os demais se envolveram com outros projetos (seja no período total do estágio, seja em parte dele) como atividades de pesquisa e extensão realizadas na própria universidade, mas também outros estágios (obrigatórios ou não) e, em um caso, havia vínculo de trabalho em uma organização familiar. Salienta-se que apenas para duas dessas pessoas as atividades

desenvolvidas concomitantemente ao estágio na empresa júnior não tiveram contrapartida financeira. Ainda que não se possa afirmar que essa dedicação dupla tenha sido motivada exclusiva ou principalmente pela questão financeira (uma vez que isso não foi objeto de questionamento), a constatação da frequente realização de atividades remuneradas em paralelo aos estágios por si só já se mostra como resultado significativo.

A respeito da **orientação e supervisão** dos estágios, verificou-se que todos os TCEs consultados contemplavam o registro referente ao professor orientador na instituição de ensino. Trata-se de exigência legal, pois segundo determina a Lei n. 11.788 o docente é responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário, devendo ter conhecimentos específicos sobre a área na qual o estágio é realizado (BRASIL, 2008).

Os dados evidenciaram registro de 10 professores supervisores dos estágios¹⁸, todos vinculados ao Departamento de Psicologia da UFSC, dos quais sete são vinculados à ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão*, indicando que a supervisão vem sendo prestada predominantemente por professores com formação e experiência profissional na área da POT, o que garante o suporte teórico necessário ao desenvolvimento do estágio. Nas entrevistas todos os participantes confirmaram ter sido supervisionados por professores da área.

As supervisões, segundo relatado, ocorrem em reuniões semanais ou quinzenais e são realizadas coletivamente com estagiários da mesma EJ ou, em alguns casos, em grupos maiores, com a participação de estagiários de diferentes empresas juniores supervisionados pelo mesmo professor. Cada docente supervisiona à sua maneira, por meio de levantamentos de dados, encaminhamentos e/ou sugestões de leitura. Em geral as reuniões incluem relato sobre as tarefas desempenhadas nos estágios, orientação de atividades específicas, conforme a demanda, auxílio em caso de dúvidas ou dificuldades e construção de reflexões críticas sobre o fazer profissional experimentado. Os trabalhos finais, requisitos para a conclusão e aprovação do/no estágio obrigatório, também são desenvolvidos com o apoio do professor orientador.

¹⁸ Embora a Lei 11.788 (BRASIL, 2008) denomine o professor da instituição de ensino de orientador e o profissional da empresa de supervisor, a denominação de supervisor correspondendo ao docente que acompanha o estágio é consagrada pelo uso no cotidiano do curso de Psicologia da UFSC, razão pela qual foi mantida neste texto.

Além do professor orientador a Lei de Estágios (BRASIL, 2008) determina ainda a presença de um supervisor na concedente, ou seja, de um profissional funcionário da organização com formação ou experiência na área de estudo do estagiário e que seja encarregado de acompanhar, orientar e avaliar o estudante no próprio local de estágio. Contrariando a legislação federal sobre o assunto, o Manual de Estágios disponibilizado aos estudantes pela Coordenação de Estágios do curso de Psicologia determina que o supervisor deve obrigatoriamente ser um psicólogo(a) com registro no Conselho Regional de Psicologia (GIACOMOZZI; THADDEU, 2015).

Sendo as empresas juniores constituídas exclusivamente por estudantes e não possuindo profissionais em seu quadro, nos estágios realizados nesse campo se concretiza a prescrição de que “não havendo um psicólogo(a) na concedente é facultado ao supervisor(a) acadêmico(a) acumular esta função” (GIACOMOZZI; THADDEU, 2015, p. 6). Dessa maneira, os professores exercem a dupla função de supervisores locais e acadêmicos, apesar de não acompanharem os estagiários no dia a dia das atividades. Alguns poucos TCEs registravam membros das EJs como supervisores locais; supõe-se que tenham sido pessoas em cargos de liderança (diretores ou presidentes), já que detalhamentos de sua função não são solicitados no documento.

O acompanhamento de orientação e supervisão às atividades é aspecto fundamental no desenvolvimento do estágio, na perspectiva de proporcionar ao estudante o apoio, o embasamento e a reflexão necessários ao seu processo de aprendizagem (MENDES, 2013; PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004). No caso das empresas juniores, em razão de suas singularidades, a ausência de um supervisor local com efetiva experiência na área e atuante no dia a dia da organização produziu desdobramentos diversos, que serão discutidos adiante, ao se abordar sobre as repercussões dos estágios no desenvolvimento de carreira dos estudantes.

Em síntese, a incidência de estágios em POT desenvolvidos em empresas juniores decresceu quantitativamente frente a outros contextos organizacionais no ano de 2014, após ter apresentado um crescimento significativo entre 2010 e 2013, provavelmente em razão das novas determinações curriculares e/ou de possibilidades em outros campos. Sua realização tem contemplado diferentes EJs, não apresentando qualquer tipo de contrapartida financeira. As atividades demandam carga horária variada, por vezes diferente do prescrito, e requerem o acompanhamento efetivo dos professores supervisores. Especificidades

sobre o contexto júnior e as atividades realizadas pelos estagiários também foram investigadas e serão apresentadas e discutidas a seguir.

5.2 CARACTERÍSTICAS E PARTICULARIDADES DOS ESTÁGIOS

As narrativas colhidas forneceram evidências a respeito de características principais e particularidades da EJ, permitindo compreender o processo de inserção dos estudantes enquanto estagiários e as circunstâncias nas quais se dá sua atuação, tomando em conta as **especificidades do contexto organizacional júnior**. Os depoentes haviam realizado ou realizavam seus estágios em seis EJs diferentes; todas já se constituíam como campo de estágio para estudantes de Psicologia anteriormente à sua inserção na empresa, chegando a contar com dois ou até três estagiários no mesmo semestre. Apenas uma participante não sucedeu imediatamente outro estagiário, ainda que estágios já tivessem sido desenvolvidos por estudantes de Psicologia em semestres anteriores.

Todos os participantes realizaram seu estágio em parceria com outro colega do curso em pelo menos um dos semestres de estágio: sete deles tiveram um ou dois parceiros durante todo o período de atuação na EJ e os outros três atuaram sozinhos em um dos semestres. Dos seis casos em que a conclusão do estágio já havia acontecido quando das entrevistas para esta pesquisa, em quatro houve a permanência da empresa como campo de estágio para novos estudantes.

Os depoimentos indicaram que as percepções dos entrevistados sobre as EJs e sobre o próprio desenvolvimento de suas atividades contribuem sobremaneira nos processos de significação da experiência de estágio. Elementos circunstanciais do estágio identificados nas falas mostraram que há exigências no cumprimento das atividades e de certa carga horária (mesmo que flexível), bem como demandas por resultados. Luiza, por exemplo, destaca as metas estabelecidas, ou, na ausência delas, os objetivos que seu trabalho deve alcançar. Já Gabriela diz que as EJs são como uma *mini empresa*, funcionando de forma análoga às organizações reais do mercado, guardadas algumas particularidades.

A alta rotatividade de pessoas, decorrente dos ciclos semestrais de cada cargo, foi mencionada por vários entrevistados como fator que circunstancia a atuação no estágio. Algumas empresas seniores também apresentam essa condição, seja pelas condições de trabalho ou por particularidades do próprio ramo de negócio, como é o caso dos setores de serviços, comércio, agricultura e construção civil, por exemplo,

segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (PORTAL BRASIL, 2014). Fatores externos, como crises econômicas, igualmente afetam esse fenômeno organizacional.

No contexto organizacional júnior, porém, a rotatividade necessita ser compreendida como fruto de sua própria estrutura e modo de funcionamento, uma vez que são previamente definidas a periodicidade das mudanças de cargo e a temporalidade máxima de vínculo dos membros com as EJs. Ademais, sua própria composição por estudantes também gera esse *turnover*, pois as demandas acadêmicas vão se modificando ao longo dos cursos e impedem ou dificultam uma longa permanência na empresa (MORETTO NETO et al, 2004).

Como consequências, ocorrem a constante alteração de processos e os impactos na própria cultura das EJs, exigindo dos seus componentes um esforço contínuo para gestão do conhecimento, assimilação de valores e melhoria da comunicação, dentre outras ações. A variabilidade das atividades, a fluidez do poder e a voluntariedade do trabalho assumem, portanto, um caráter negativo à atuação do estagiário nesse contexto, ao dificultar o planejamento e a continuidade de determinadas práticas; ficam comprometidos trabalhos mais extensos ou que pressupõem certa regularidade, como aqueles voltados à análise do trabalho e ao mapeamento de competências, por exemplo.

Ainda que as EJs apresentem estrutura organizacional e certa hierarquia definidas, a horizontalidade é característica de destaque nesse contexto: as decisões costumam ser coletivas e descentralizadas, sempre que possível, e o acesso às lideranças formais é facilitado pelo bom relacionamento entre todos e pela disposição física dos espaços – geralmente pequenos e abertos, com poucas divisões (MORETTO NETO et al, 2004). A própria rotatividade contribui para a gestão horizontal, uma vez que uma mesma pessoa não se mantém em cargos diretivos por muito tempo, como acontece nas demais organizações. Os estagiários percebem esse modo de funcionamento peculiar e seu favorecimento à participação de todos nos processos decisórios:

Nós temos um presidente, temos diretores, mas é tudo muito permeável. Nossa presidente não diz “é” e deu, acabou, ninguém mais opina. Não! Se ela disser “é” e dois ou três discordarem, vai ser colocado em pauta de novo. E isso é muito bom, todos nós temos voz e todos nós podemos pensar pela EJ (Luiza).

A distribuição do poder e a flexibilidade das atividades também são favorecidas pelo foco no aprendizado e pelo apoio da universidade

nos mais diversos sentidos, como já referido. O acesso amplo dos estudantes às bibliotecas universitárias e a periódicos científicos nacionais e internacionais, somado à supervisão dos docentes nos projetos, por exemplo, são aspectos que fornecem um suporte aos empresários juniores no desenvolver de suas tarefas. Ao adentrarem esse ambiente organizacional, os estagiários também desfrutam dessas condições de trabalho peculiares.

Apesar do desenvolvimento acadêmico e profissional dos estudantes que a integram estar na essência das EJs, na prática cada organização pode direcioná-lo a diferentes perspectivas. A identidade organizacional e os aspectos culturais, por exemplo, expressam características bastante distintas entre uma e outra empresa, conforme trazido nos relatos: enquanto umas parecem estimular o aprendizado como um todo – desenvolvido pela vivência empresarial, pela realização de processos internos, por treinamentos ou mesmo pelo trabalho em equipe, por exemplo –, outras foram associadas a uma valorização intensa dos projetos externos e de resultados objetivos. De qualquer modo, destaca-se a importância de um ambiente de trabalho que proporcione ao estudante, durante o desenvolvimento do seu estágio, a percepção sobre todos esses elementos e processos organizacionais.

Um último aspecto a ser destacado referente às especificidades do contexto júnior é a relação das EJs com o empreendedorismo e a com a gestão empresarial estratégica, corroborada por Moretto Neto et al (2004). O primeiro é proposto como agente de transformação e seu fomento é um dos objetivos centrais do Movimento Empresa Júnior. A visão para oportunidades, o pensamento inovador e a capacidade de realização são associadas à postura empreendedora, um dos valores da Brasil Júnior em sua nova gestão (BRASIL JÚNIOR, 2015b).

Gestão estratégica e empreendedorismo são temas que, embora corriqueiros na maioria dos cursos que integram as EJs, podem impactar os estudantes de Psicologia em algum momento do seu estágio, seja por questões ideológicas, seja pelas dificuldades em lidar com seus desdobramentos no cotidiano de trabalho, já que sua formação não os contempla do mesmo modo. Discussões sobre o trabalho realizado, suas razões, finalidades e consequências têm espaço importante nas reuniões nas EJs, e especialmente em atividades realizadas no início de cada semestre, chamadas de Planejamento Estratégico (PE) ou Revisão Tática

(RT)¹⁹. Toda a empresa é convocada a participar desses momentos, com caráter de imersão, inclusive os estagiários.

De modo geral, pode-se dizer que a estrutura organizacional das empresas juniores adota os modelos incorporados pelas demais organizações. Dentre as aproximações com essas organizações, verifica-se ainda que elas possuem registro como pessoa jurídica e que seu organograma apresenta áreas e cargos relativamente bem definidos, além de conselhos administrativos ou consultivos. Suas principais especificidades encontram-se na rotatividade intensa, na horizontalidade das decisões e no objetivo voltado ao aprendizado. O fomento do empreendedorismo e o compartilhamento da dimensão estratégica com todos os membros também se destacam como elementos que as caracterizam. Nenhum desses aspectos parece ser “novidade” no contexto das organizações de trabalho, sendo uns ou outros adotados em diversos contextos; a combinação e inter-relação entre eles é o que parece atribuir às EJs caráter singular.

Esse ambiente e modo de funcionamento com características singulares são percebidos pelos estagiários de diferentes maneiras, como também o é o próprio desenvolvimento do estágio nessas empresas. **As impressões dos estagiários sobre a EJ e seu estágio** nesse contexto organizacional fornecem pistas a respeito de como absorveram a experiência e desempenharam as tarefas.

As percepções iniciais sobre o contexto da empresa foram positivas, em geral. O ambiente foi descrito como harmonioso e com bom clima de trabalho, possuindo maior ou menor grau de formalidade de acordo com cada EJ e sua cultura. Empresas juniores mais antigas e/ou com maior foco no mercado acabam exigindo uma postura mais “séria” dos seus membros e também dos estagiários, enquanto aquelas mais novas, ainda em processo de estruturação, e/ou com cultura e proposta mais voltadas ao desenvolvimento e aprendizagem de seus integrantes parecem trabalhar mais informalmente.

A seriedade e o profissionalismo dos membros da empresa em relação ao trabalho surpreendeu Gabriela, por exemplo, cujo estágio foi

¹⁹ Em geral as Revisões Táticas acontecem semestralmente e são dedicadas à construção dos objetivos estratégicos e à definição de metas e indicadores para cada processo. Já os Planejamentos Estratégicos ocorrem anualmente ou em períodos ainda maiores de tempo, possuindo como foco principal a retomada da identidade organizacional da empresa, além daqueles temas desenvolvidos nas RTs. A nomenclatura e a periodicidade desses eventos podem variar conforme cada EJ.

desenvolvido em uma EJ bastante focada na venda de consultorias. De fato, essa característica é apontada na literatura: Moretto Neto et al (2004) identificaram uma preocupação visível dos empresários juniores em estabelecer padrões de vestimenta, por exemplo, a fim de aparentarem maior organização e seriedade com trabalho perante os clientes. Essa preocupação se revela também em códigos de conduta praticados pelos integrantes no dia a dia de trabalho na empresa.

Apesar desse alto nível de comprometimento ser um aspecto positivo, o excesso de formalidade e/ou de competitividade pode ser uma consequência contraproducente desse tipo de ambiente, já que a participação dos membros é voluntária e o interesse majoritário que os motiva a estar ali é o próprio desenvolvimento. Nesse sentido, a não reprodução de sistemáticas clássicas de controle do/no trabalho (como a rigidez hierárquica e a intensa cobrança) parece óbvia no contexto júnior, ainda que certa dose de controle seja essencial para garantir o cumprimento de seus propósitos (MORETTO NETO et al, 2004).

A informalidade, por sua vez, foi percebida de diferentes maneiras. Ana, ao chegar, teve a impressão de que as pessoas estavam *brincando de empresa*, ao constatar que eram muito jovens e vivenciar um problema de comunicação logo no início do seu estágio. Já Luiza avaliou positivamente o ambiente menos regrado de sua EJ, definindo esse clima de trabalho como uma *informalidade eficiente*. Em suas palavras:

(...)lá eles não têm essa coisa de ser formal, nem no se vestir, nem no falar, nem no jeito de lidar com as pessoas... Isso foi uma coisa que eu percebi e que eu trouxe um pouco pra mim, que essa formalidade demais às vezes pode ser uma barreira; se a gente consegue deixar ela um pouco mais permeável a gente talvez consiga tocar mais na pessoa e ela na gente (Luiza).

Ela verificou que, apesar de regras flexíveis e tolerantes, as tarefas eram desenvolvidas com competência e até mesmo impulsionadas pela liberdade e criatividade possibilitadas. Percebe-se, nesses casos, uma maior influência da cultura organizacional e do compartilhamento de valores na regulação das tarefas, em detrimento de um controle burocrático excessivo percebido em outras EJs (MORETTO NETO et al, 2004).

As impressões dos estagiários a respeito da receptividade que tiveram por parte dos componentes da EJ foram positivas: todos relataram ter se sentido bem recebidos e descreveram os empresários

juniores como pessoas descontraídas, engajadas com a empresa, abertas a novas ideias e comprometidas com o desenvolvimento individual e coletivo. Já nos primeiros contatos, perceberam que os relacionamentos interpessoais pareciam ser muito agradáveis e que havia um espírito de união entre eles. Carlos diz:

É uma galera muito engajada, muito unida, que quer se desenvolver. Os membros são muito produtivos e realmente estão ali porque querem fazer algo diferente, não estão ali só por estar – a grandíssima maioria, pelo menos.

De fato, os membros das EJs são jovens em uma mesma faixa etária, cursam a mesma graduação (exceto nos casos em que a EJ é vinculada a dois ou mais cursos diferentes), geralmente estão nas fases iniciais da sua formação acadêmica e geralmente possuem interesses em comum. A composição dessa equipe, portanto, difere substancialmente daquelas de outras organizações, nas quais há uma diversidade maior de idade, formação e profissão. Assim, os empresários juniores facilmente desenvolvem relações de amizade entre si, pois compartilham outros espaços além do trabalho e do próprio estudo, como atividades extracurriculares e diversas opções de lazer.

O intenso trabalho em equipe utilizado como recurso para desenvolver a maior parte das atividades também parece fortalecer uma perspectiva integradora junto aos próprios membros. Laura percebeu esse esforço coletivo como cerne da EJ, expresso não apenas no clima de trabalho, mas também nas tarefas, tais quais o repasse de informações e a atuação conjunta de diferentes diretorias em prol de um objetivo comum. A reduzida competitividade entre as pessoas, segundo João, também contribui para esse clima harmonioso, e ele diz: *não tenho alguém querendo tirar minha vaga.*

Quanto às atividades a serem desempenhadas pelos estagiários, alguns relataram a impressão de que falta uma maior contextualização sobre a EJ já no momento de sua inserção naquele ambiente. Laura, por exemplo, aponta diferenças significativas entre seus dois semestres de atividade, e avalia que algumas delas são resultantes de um início pouco esclarecido e orientado. Ela representa esse momento com a expressão *cair de paraquedas*, e complementa: *porque você entra e não sabe exatamente o que acontece lá, por mais que você tenha lido sobre ou se informado, é diferente você estar lá e ver o trabalho em si. Eu fiquei um pouco perdida sobre o que era a EJ exatamente* (Laura).

Alguns destacaram como estratégias positivas de inserção o acompanhamento de reuniões nas EJs logo após sua aprovação no processo seletivo, e avaliam que o contato prévio e crescente com o dia-a-dia da organização contribuiu para o entendimento de questões culturais, para a experimentação de atividades com o acompanhamento de antigos estagiários (quando possível) e para a adaptação à rotina da empresa. Outra dessas estratégias que se destacou no período inicial de estágio foi a participação nos Planejamentos Estratégicos e nas Revisões Táticas, sendo descrita por alguns como *assustadora* ou relacionada a uma sensação de *estar perdido* e *não entender nada*. Essas impressões são compreensíveis, uma vez que se trata de atividades cujas horas de discussão sobre cada área da empresa são longas, exigindo um conhecimento prévio detalhado para se compreender as argumentações e decisões, ainda não acessível aos estagiários recém-ingressos. Luiza relata:

Eu fui apresentada à empresa inteira no planejamento estratégico. Eu não sabia quem eram as pessoas, já me pediam opinião e eu não sabia do que se tratava ainda, porque eu ainda não conhecia a estrutura, não sabia como aquele processo se dava, não sabia.... Então como eu ia opinar em alguma coisa? Fiquei bem assustada.

Apesar da falta de compreensão, em muitos momentos, a participação dos estagiários nessas atividades proporciona uma visão global da EJ e o convívio com os novos colegas em atividades recreativas, podendo até motivá-los para o estágio, se acompanhados adequadamente por pessoas já inseridas na EJ. Foi o caso de Júlia, que teve total apoio de sua colega de estágio e aproveitou o PE para se inteirar a respeito das ações da Psicologia na EJ: *naquele momento a gente discutiu com muita gente sobre o que tava dando errado, o que podia melhorar. (...) foi um momento em que eu conheci muito o que a Psicologia fazia*. Já para Isabela o desafio de adaptar-se rapidamente à empresa e retomar o papel da Psicologia foi um estímulo a mais:

O PE durou mais ou menos 5 dias, mas foi ótimo, porque eu cheguei muito perdida e no último dia eu não queria mais ir embora... foi onde eu me apaixonei mesmo. Eu acho que se não tivesse sido tão difícil assim, se eu não tivesse me sentido tão sozinha e tão perdida, talvez eu não tivesse me motivado tanto pra começar a fazer alguma coisa, pra dar tão certo. Acho que foi meio que

fundamental pra eu gostar muito desse trabalho
(Isabela).

Outra estratégia de socialização organizacional utilizada foi a cogestão, ou seja, o período de trabalho conjunto no qual aqueles que estão se desligando da EJ se afastam paulatinamente, enquanto os que estão se inserindo passam a assumir as tarefas. Sua função é possibilitar que o novo estagiário consiga compreender seu papel no contexto júnior, orientado pelo estudante que até então desempenhava a mesma função. Suas repercussões podem ser diversas, proporcionando maior segurança quando feita de maneira satisfatória ou gerando ansiedade quando feita de modo inadequado. Positivamente, Marina destacou o papel de uma das estagiárias anteriores que a acompanhou: *ver a forma como ela trabalhava e ensinava os processos da empresa (...) foi aí que pensei “eu quero ser assim também”*.

Na ausência de um supervisor local, os estagiários mais antigos tendem a ocupar uma posição de referência, repassando conhecimentos e esclarecendo dúvidas àqueles que chegam. Se há deficiências nesse processo, as aprendizagens do recém inserido ficam comprometidas, como aconteceu com Isabela: as estagiárias que a precederam estavam distantes da EJ e o descompromisso de uma delas e suas faltas constantes contribuíram para uma desestruturação do estágio: *a Psicologia estava um caos lá* (Isabela). Carlos também passou por problemas de cogestão e teve a iniciativa de fazer um manual de estágio para registrar informações importantes a serem repassadas aos estagiários futuros. Segundo ele, a distribuição das atividades e uma maior constância no trabalho seriam facilitados pelo acesso às informações e visualização prévia de todas as atribuições já planejadas para o semestre.

O exercício do trabalho em conjunto, quando há dois ou mais estagiários na EJ, também pode ter desdobramentos diferentes: ser facilitado, quando há um bom relacionamento, comprometimento e colaboração mútuos, ou dificultado, na ausência desses e de outros elementos. A experiência de Júlia com sua colega no primeiro semestre foi positiva: *teve muitos momentos que a gente conversava pra depois fazer, era alguém que eu já tinha abertura pra discordar, concordar... então foi tranquilo*. O mesmo não ocorreu no semestre seguinte: diante do descompromisso da nova estagiária, a participante sentiu-se sobrecarregada e desmotivada com o estágio.

Tal como ocorre em outros campos de estágio (e de trabalho), a cultura da empresa, o clima de trabalho, o processo de integração, bem

como as parcerias de trabalho são alguns dos elementos que interferem nos aprendizados desenvolvidos e nas significações atribuídas à experiência, repercutindo diretamente nas impressões dos estagiários sobre a empresa e sobre seu estágio e também na maneira como suas atividades serão desempenhadas, conforme se aborda a seguir.

5.3 ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS ESTAGIÁRIOS

Informações registradas nos Termos de Compromisso de Estágio²⁰ e nos Trabalhos Finais de estágio consultados, bem como obtidas nas entrevistas possibilitaram dimensionar a atuação que a Psicologia tem desempenhado nas EJs e tecer comparações, à luz da literatura, com as práticas clássicas e emergentes no campo da POT. Essas informações são oriundas dos 145 TCEs analisados, além de 41 Trabalhos Finais. O grande volume de dados impossibilitou uma análise pormenorizada e ela se restringiu aos títulos, palavras-chave e resumos (quando presentes).

Diante da grande variedade de práticas identificadas como sendo da alçada dos estagiários nas EJs elas foram sintetizadas visando permitir uma visão geral do trabalho em POT desenvolvido nos estágios. O Quadro 8 a seguir apresenta essa síntese:

Quadro 8 – Práticas de estágio e atividades correspondentes

(continua)

PRÁTICAS	ATIVIDADES
Processos de Recrutamento e Seleção	Recrutamento e seleção de novos membros, consultores e/ou novos estagiários de Psicologia.
Aprendizagem e Desenvolvimento	Acompanhamento de membros, atividades de capacitação (treinamentos, oficinas, <i>workshops</i> , etc), participação no Programa Trainee, <i>feedbacks</i> , desenvolvimento individual e de equipes, <i>coaching</i> .

²⁰O registro das atividades de estágio é nomeado Plano de Atividades de Estágio e há alguns anos foi incorporado ao TCE. Conforme esclarece o Manual de Estágios do curso, ele deve incluir apenas práticas compatíveis com a atuação profissional do psicólogo na ênfase escolhida (GIACOMOZZI; THADDEU, 2015).

Diagnóstico e Gestão do Clima Organizacional	Pesquisas de clima, pesquisa de satisfação, ações voltadas à motivação, integração e socialização dos membros, mediação de conflitos e melhorias na comunicação interna.
Planejamento e Desenvolvimento de Carreira	Orientação profissional, planejamento de carreira, entrevistas de desligamento, ações nos processos de mudança de cargo, desenvolvimento de lideranças.
Avaliação de Desempenho	Avaliação de desempenho.
Mapeamento de Competências e Análise do Trabalho	Mapeamento, modelagem e levantamento de competências, descrição de cargo e análise de função.
Ações em Nível Estratégico	Assessoria à diretoria executiva e às outras áreas das EJs, participação na tomada de decisão e no planejamento estratégico.
Rotinas afetas à gestão de pessoas	Mapeamento e revisão de processos, participação em reuniões, aplicação de programas de qualidade, organização de horários, controle de frequência, elaboração de certificados e termos de compromisso.

Fonte: Dados da pesquisa

Como evidenciado nas informações do Quadro, o leque de práticas afetas ao campo da POT desenvolvidas por estagiários nas empresas juniores é bastante diversificado, embora majoritariamente voltado ao **campo da gestão de pessoas**. Os **Processos de Recrutamento e Seleção**, reportados em 143 documentos, se referiram majoritariamente à seleção de novos membros (ou *trainees*), mas também de consultores e novos estagiários de Psicologia. Essas atividades foram referidas também por todos os entrevistados e apontadas como demandas importantes das EJs. Luiza diz: *...é uma demanda gigantesca, porque a gente tem que se envolver muito. (...) Além de tudo isso, de criar, temos que planejar, criar a dinâmica e fazer roteiros*. Em alguns casos o estagiário assumia individualmente a responsabilidade pelo processo, enquanto em outros o compartilhava com membros da empresa.

Apesar da alta frequência das práticas de Recrutamento e Seleção nos TCEs e nas entrevistas, apenas quatro Trabalhos Finais abordaram essas atividades, e os enfoques no trato do assunto foram todos distintos entre si. Um deles, por exemplo, descreveu a implementação de um

processo seletivo baseado em competências. A redução significativa de desistências durante o período *trainee* foi um dos resultados observados no primeiro semestre de aplicação, em comparação a semestres anteriores. Esse resultado encontra sustentação em literaturas da área sobre o uso das competências, diversas das quais garantem mais eficiência aos processos seletivos (SPECTOR, 2010).

A pequena incidência de trabalhos sobre o tema pode estar relacionada à solidez dos processos seletivos nas empresas juniores. Conjectura-se que os procedimentos adotados já estejam bem delineados, sofrendo poucas alterações de um semestre para o outro. Os próprios dados demonstram que alterações significativas são necessárias apenas em momentos de (re)estruturação ou por razões estratégicas das empresas juniores. Ademais, a preponderância dessas atividades na imensa maioria dos registros de estágio confirma a consolidação da Psicologia como área do conhecimento capaz de desempenhar tal processo com qualidade. Esta, que é uma atividade clássica no âmbito da POT em outras organizações (SPECTOR, 2010; FRANÇA, 2011; GONDIN; BASTOS; PEIXOTO, 2010) se faz presente com relevância também no contexto júnior, adquirindo delineamentos próprios.

Com frequência total de 307 citações em um conjunto total de 137 TCEs as ações relativas a **Aprendizagem e Desenvolvimento** apresentaram-se preponderantes nos estágios desenvolvidos em EJs, com destaque para o acompanhamento de membros e/ou *trainees* e para a capacitação, incluindo planejamento e ministração de treinamentos, elaboração de oficinas, *workshops* e afins. Outras atividades citadas foram a participação no Programa *Trainee*, as práticas de *feedbacks*, a elaboração de ações de desenvolvimento individual e de equipes e a aplicação de técnicas de *coaching*.

Dentre os Trabalhos Finais, 15 produções versavam sobre Aprendizagem e Desenvolvimento dos membros de EJs. Em seis desses trabalhos foi descrito e analisado o processo *trainee* da EJ, incluindo sua estrutura, implementação, avaliação e desdobramentos. O desenvolvimento pessoal dos membros foi tema de dois trabalhos, sendo que ambos ressaltaram o aumento da motivação e satisfação com o próprio curso de graduação, estimulado pelo contato com a prática na EJ, bem como o desenvolvimento de habilidades interpessoais.

Outros Trabalhos Finais, ainda, tinham como foco atividades de acompanhamento de membros, uso do *coaching*, desenvolvimento de lideranças e a importância do *feedback*. Dois deles focalizaram o papel das EJs e sua missão, um discutindo sua função social como estratégia

de aprendizado e o outro propondo indicadores de saúde organizacional com base na perspectiva de aprendizado e crescimento.

Práticas voltadas à Aprendizagem e ao Desenvolvimento foram enfatizadas também nas entrevistas. O acompanhamento de membros foi apontado como demanda frequente: conversas geralmente individuais nas quais se discutem as vivências dos membros, suas atividades, relacionamentos, expectativas, aprendizados e dificuldades, ou ainda questões específicas, quando necessário. Isabela destaca sua importância:

Eu senti que eles têm uma carência muito grande de se sentirem ouvidos e vistos como seres humanos. (...) O acompanhamento de membros é fundamental, traçar planos de ação e acompanhar como eles estão indo.

A ministração de treinamentos, *workshops*, oficinas e demais capacitações foram citadas com frequência. Em cada EJ, temas diferentes emergem como foco, de acordo com as necessidades identificadas: liderança, comunicação, *feedback*, gestão do tempo, delegação de tarefas, trabalho em equipe. Alguns deles foram incorporados ao Processo Trainee e são ofertados semestralmente, enquanto outros têm caráter pontual.

A aprendizagem é um processo psicológico que se dá em nível individual, envolvendo aquisição, retenção, generalização e transferência. Nas organizações, espera-se que as ações de treinamento, desenvolvimento e educação produzam “satisfação, aprendizagem (retenção) e transferência nos indivíduos que dela participam”, mas também “efeitos no nível dos processos de trabalho, aumentando a eficiência das equipes e a eficácia da organização” (ABBAD; BORGES-ANDRADE, 2004, p. 272). O destaque a essas ações dentre aquelas desenvolvidas pelos estagiários corrobora o caráter pedagógico das empresas juniores, indo ao encontro do seu objetivo primário de desenvolvimento acadêmico e profissional por meio de projetos e vivência empresarial.

Práticas voltadas ao **Diagnóstico e à Gestão do Clima Organizacional** foram identificadas em 104 TCEs, incluindo atividades como diagnóstico e pesquisa de clima, pesquisa de satisfação, ações voltadas à motivação, integração e socialização dos membros, mediação de conflitos e melhorias na comunicação interna. Apesar de essas atividades guardarem especificidades entre si e remeterem a conceitos distintos, todas envolvem em alguma medida percepções e atitudes

frente ao contexto de trabalho, seu ambiente, atividades e políticas, o que motivou sua reunião nessas práticas.

As pesquisas de clima e de satisfação foram citadas pela maioria dos entrevistados, sendo realizadas em parceria com os demais membros da área onde se inseriam. A gestão do clima, assim como a manutenção da cultura organizacional, é um desafio no contexto júnior, especialmente pela intensa entrada de novos membros e mudanças de cargo ocorridas semestralmente, que demandam ações também constantes, voltadas à integração das pessoas junto às suas novas equipes e funções (MORETTO NETO et al, 2004). João, por exemplo, destacou os problemas de comunicação e relacionamento vivenciados, e a grande demanda por mediação de conflitos direcionada à área de Gestão de Pessoas (GP): *a maioria das demandas que chegavam pra gente eram problemas, tanto que ficou estabelecido “GProblema”, porque a gente não lidava com pessoas mas sim com problemas de várias ordens* (João).

A gestão do clima também foi tema preponderante nos Trabalhos Finais, com 12 produções. A título de exemplo, dois deles descreveram a avaliação da cultura organizacional a partir de instrumentos e referenciais localizados na literatura, enquanto outro abordou a mudança cultural implementada para diminuir a competitividade e estimular a cooperação, resultando em alterações no processo seletivo. Outros trabalhos finais descreveram processos de elaboração de instrumentos para uma pesquisa de clima organizacional que seja congruente com a realidade das empresas juniores e seus objetivos, considerando suas singularidades, além de aplicação de escalas de avaliação da satisfação e de gestão de conflitos organizacionais, relacionamentos interpessoais e ações de melhoria da comunicação.

Atividades relacionadas ao **Planejamento e Desenvolvimento de Carreira** dos membros foram referidas em 80 TCEs, recorrendo a expressões como “orientação profissional” e “planejamento de carreira”, mas também entrevistas de desligamento e ações relacionadas aos processos de mudança de cargo (*cogestão, processo eleitoral, sucessão de cargos*, etc). O acompanhamento do processo eleitoral foi citado por Carlos como uma das principais demandas no seu período de estágio. Assim, suas atividades incluíram a mediação do processo e o *feedback* aos candidatos ao final das decisões, elaborado por sua iniciativa. Segundo seu relato, nesse processo

surge muita coisa com relação à competência das pessoas - claro que é uma das coisas mais

importantes - e sentimentos também. Porque em tese são processos seletivos né, e aí tem toda uma questão de frustração porque não passou, problemas, conflitos que podem surgir. (...) Então é um momento muito delicado. E eu acho que pode e deve ser muito bem trabalhado pelos psicólogos que atuam (Carlos).

Apesar da importância dessas práticas, considerando a faixa etária e a condição dos membros das EJs, elas não figuraram como tema de nenhum trabalho final e tiveram pouco destaque na fala dos estudantes. Com exceção das entrevistas de desligamento, pode-se conjecturar que as demais temáticas sejam abordadas nos acompanhamentos de membros. Funcionando como um grande “guarda-chuva” e agendados pelos estagiários ou por iniciativa dos próprios membros, esses acompanhamentos podem reunir intervenções com diferentes objetivos, nem sempre definidos *a priori*, incluindo aqueles voltados à carreira.

Expressões relativas a processos de **Avaliação de Desempenho** foram citadas em 67 TCEs, indicando ou apenas o processo em si ou fazendo referências ao método utilizado: *avaliação entre pares, auto avaliação*, etc. Apenas um trabalho final foi elaborado com essa temática, descrevendo um programa de avaliação com foco em competências. É interessante destacar que independentemente do procedimento utilizado, a avaliação, nas empresas juniores costuma estar intimamente relacionada à perspectiva de aprendizado e desenvolvimento. Isabela ilustra esse aspecto associando a avaliação de desempenho ao *feedback* e à motivação:

E a gente tá tentando trabalhar isso com a avaliação de desempenho, porque aí trabalha com a percepção das outras pessoas e ajuda a pontuar o que eles podem melhorar de verdade, o que podem mudar. Isso sempre permeia os processos (Isabela).

Se nas organizações seniores as avaliações de desempenho implicam em questões salariais, decisões sobre transferências e promoções (SPECTOR, 2010), por exemplo, nas EJs elas exercem uma função muito mais subjetiva, relacionada ao aprendizado e ao crescimento dos próprios membros. Ao fornecer *feedbacks* e estimular a autoavaliação do estudante sobre seu próprio desempenho, os processos avaliativos podem cumprir um papel mais significativo para a própria pessoa do que para a empresa. Em geral não há critérios de desempenho

bem estabelecidos nas EJs, e por isso o desenvolvimento dos membros se pauta principalmente em parâmetros individuais, conforme as necessidades percebidas pela própria pessoa.

Ainda dentro do conjunto de práticas relativas à gestão de pessoas, foi identificado o **Mapeamento de competências e Análise do trabalho**. Acompanhando o desenvolvimento científico na área, percebeu-se também a especificação do uso de metodologias com base no conceito de competências. Expressões como *mapeamento, modelagem e levantamento de competências e elaboração e implementação da gestão por competências* foram citadas em 19 documentos, enquanto aquelas referentes à Análise do Trabalho (*descrição de cargo, análise do trabalho e análise de função*) reuniram 12 citações.

Não foi identificado Trabalho Final que tenha abordado diretamente o tema das competências; algumas produções apenas exploraram o conceito em referência a processos específicos, como os de seleção e avaliação de desempenho. Três trabalhos, no entanto, versaram sobre a Análise do Trabalho, com objetivos bastante diferentes: um destinado à criação de um plano de capacitação para gerentes de projeto, outro voltado à sucessão de cargos na EJ e o último sobre a função de analista de Recursos Humanos. Esses dados corroboram a literatura sobre Análise do Trabalho ao utilizarem a prática com um objetivo específico (SPECTOR, 2010). É esse objetivo que determinará como a análise será feita, quais dados serão coletados, quais as etapas, instrumentos e procedimentos utilizados, entre outras informações. Júlia, por exemplo, relatou ter participado de um projeto amplo de mapeamento e modelagem de competências que teve dois objetivos principais: a descrição de cargos da EJ e o planejamento de carreira dos membros.

O conceito de competências foi frequentemente referido pelos estudantes ao relatarem suas práticas no contexto das EJs. Porém, ainda que sua compreensão tenha ganhado força no contexto júnior, aplicá-lo de fato talvez não seja tarefa fácil nesse ambiente. Conjectura-se que os estagiários tenham a oportunidade de realizar essa implementação, mas o dinamismo das empresas e suas próprias peculiaridades dificultam sua perenidade no decorrer dos semestres.

O conjunto de atividades acima apresentado se assemelha ao que é referido em grandes levantamentos realizados sobre a profissão de psicólogo no Brasil. Bastos (2005) apontou práticas emergentes à época no âmbito da POT, dentre as quais a análise do trabalho, ações de

desenvolvimento de carreira, incluindo processos de desligamento e planos de sucessão, o planejamento estratégico de Recursos Humanos (RH) e a construção de planos de qualificação e desenvolvimento, abrangendo funções gerenciais e equipes. Outras também apontadas pelo mesmo autor se referiam a intervenções estratégicas na cultura organizacional, melhoria das condições de trabalho, programas de integração, regulação de conflitos, mudanças nos padrões de gestão e na organização do trabalho, além da implementação de programas de qualidade de vida e qualidade total. Avalia-se que muitas delas foram colocadas em prática nas empresas juniores e se configuram até mesmo como atividades já tradicionais e legitimadas aos estagiários de Psicologia.

Levantamento realizado por Gondim, Bastos e Peitoxo (2010) identificou que a ocupação de cargos de chefia, a realização de avaliações de desempenho, de diagnósticos organizacionais e de atividades de consultoria se destacaram fortemente como práticas do psicólogo no campo da POT. Ainda que as ações clássicas da área tenham se mantido, é possível perceber a proeminência de um exercício mais amplo e estratégico (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990; BASTOS, 2005; GONDIM; BASTOS; PEIXOTO, 2010). Pode-se dizer que o mesmo tem acontecido nos estágios em empresas juniores da UFSC desde seu início na década de 1990: os resultados apresentados revelam a consolidação da participação dos estagiários em atividades diversas e não necessariamente vinculadas apenas a processos seletivos, como ocorria inicialmente (MICHELS, 2003; BRUSAMARELLO, 2000; MORETTO NETO et al 2004).

Além das práticas majoritárias no campo da gestão de pessoas, os estagiários também desenvolvem algumas **ações em nível estratégico** nas EJs, corroborando a literatura sobre o desenvolvimento da POT acima referida. Essas atividades estratégicas incluem, segundo os registros, a assessoria à diretoria executiva e às outras áreas das EJs e a participação na tomada de decisão e no planejamento estratégico das empresas.

As tarefas classificadas como estratégicas agregam aprendizados e constituem-se como diferenciais das empresas juniores aos estudantes de Psicologia. O planejamento de atividades, a proposição de novos projetos, a construção coletiva da identidade e dos objetivos organizacionais, o estabelecimento de metas e o monitoramento de indicadores são competências pouco exploradas na formação dos psicólogos, ainda muito focada na atuação clínica (BASTOS;

GALVÃO-MARTINS, 1990; BORGES-ANDRADE, 1990; ZANELLI; BASTOS, 2004; BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010). O distanciamento de alguns desses conceitos, somado à falta de informação sobre as EJs, pode ter contribuído para a sensação de “estar perdido” ao participarem dos planejamentos estratégicos pela primeira vez, como relatado pela totalidade dos entrevistados.

O entendimento possibilitado no decorrer das atividades, porém, foi considerado positivo e até mesmo um diferencial para a formação. Comparados a outros estágios, as empresas juniores talvez sejam o espaço mais aberto à atuação estratégica dos estudantes de Psicologia, em virtude de aspectos como sua horizontalidade e autogestão. Os membros da empresa, incluindo os estagiários, são protagonistas e responsáveis por praticamente todas as atividades, desde a manutenção da estrutura física (dividindo as tarefas de limpeza, organização e cuidados gerais com o espaço) e os processos mais básicos como o controle de bancos de dados e a reserva de espaço físico para atividades específicas até os mais complexos, como a criação da identidade organizacional e do mapa estratégico, por exemplo.

A atuação estratégica da Psicologia nas organizações se dá na medida em que o foco de intervenção se amplia, voltando-se para a qualificação dos indivíduos. Ainda que centrado inicialmente em processos tradicionais como seleção e alocação de pessoas, o exercício do psicólogo deve buscar compreender os grupos, as condições e as relações de trabalho, até alcançar aspectos gerais da própria organização, podendo interferir em suas políticas (BASTOS, 2005).

O entendimento do processo total de trabalho, a consciência das atribuições individuais e coletivas e a articulação da visão, missão, valores, metas e estratégias organizacionais são algumas das competências necessárias a inserção política e estratégica (ZANELLI; BASTOS, 2004). Essa tem sido a luta na área de recursos humanos como um todo, segundo Bastos (2005): o abandono de uma atuação meramente superficial em direção à conquista de poder para interferir nas políticas organizacionais, tendo o fator humano como foco básico.

A participação na tomada de decisões junto à diretoria executiva e no planejamento estratégico das EJs constitui uma oportunidade de atuação em nível macro-organizacional aos estagiários de Psicologia, na qual lhes é concedido poder para opinar e alterar aspectos substanciais do contexto júnior. A adoção de uma gestão estratégica, característica das empresas juniores referendada por Moretto Neto et al (2004), também contribui para o aprendizado de nomenclaturas, práticas e

ferramentas relacionadas, pouco exploradas na formação de psicólogos. Elaborar visões de longo prazo, compartilhá-las e implementá-las são desafios constantes em quaisquer organizações (MORETTO NETO et al, 2004), e necessárias à inserção estratégica da Psicologia, como apontado por Zanelli e Bastos (2004) e Bastos (2005).

Por fim, foi ainda identificado nos TCEs o registro de atividades diversas envolvendo **Rotinas administrativas** que ficam sob a responsabilidade dos estagiários na EJ, incluindo tarefas como o mapeamento e revisão de processos e atividades, a participação em reuniões da empresa, a aplicação de programas de qualidade, a organização de horários e controle de frequência e a elaboração de certificados e termos de compromisso. Nenhuma dessas tarefas se caracteriza como atribuição do psicólogo; tratando-se de demandas de caráter burocrático ou relativos à gestão organizacional de maneira mais ampla.

Entende-se que a participação em reuniões, o mapeamento de processos e a aplicação de programas de qualidade são responsabilidades compartilhadas por todos os membros, mas as demais registradas são passíveis de questionamento: embora se possa associar o controle de frequência e horários e a emissão de certificados a funções da área de Departamento de Pessoal, esse não é o foco do estágio. Os dados sobre esses registros não são suficientes para discutir como essas atribuições são determinadas e desenvolvidas em cada contexto de estágio, mas atentam para a importância de um delineamento cuidadoso das suas atividades, buscando resguardar as especificidades do exercício profissional do psicólogo no campo da POT. Não há problemas em compartilhar essas responsabilidades com a equipe de RH, por exemplo, mas tomá-las como atribuições específicas dos estagiários pode indicar resquícios de uma concepção reduzida e demasiadamente operacional da Psicologia no contexto organizacional.

Finalizando esta exposição voltada à tarefa de traçar um panorama dos estágios em POT desenvolvidos em EJs, é interessante registrar ainda que alguns Trabalhos Finais tiveram como tema os próprios estágios: um deles se debruçou ao desenvolvimento do campo de estágio na EJ e buscou identificar os caminhos percorridos pela Psicologia naquele espaço até sua consolidação. Outro buscou identificar as percepções e conhecimentos dos membros sobre o trabalho dos estagiários, uma vez que a falta de informação sobre o papel do psicólogo no âmbito do trabalho é um elemento limitador do próprio trabalho.

Outras produções versam também sobre o desenvolvimento do estágio da própria EJ, a função do estagiário de Psicologia naquela realidade, mudanças em alguns processos e atividades específicas ao longo do estágio. Algumas, ainda, discutem o papel das empresas juniores na formação dos acadêmicos do curso de Psicologia e a adequação destas à realização de estágios curriculares profissionalizantes.

Esses escritos produzidos a partir das experiências de estágio e voltados à discussão do próprio campo das EJs se tornam significativos e merecem destaque na medida em que evidenciam a preocupação, tanto por parte de estudantes quanto de seus orientadores, em refletir sobre as práticas desenvolvidas e seu contexto e (re)avaliá-las. A literatura recente sobre a área tem apontado para uma atuação mais política e estratégica, conquistada de forma não linear e permeada por disputas, ao alterar as relações de poder nas organizações. Nesse processo, o psicólogo tem redefinido suas atribuições e buscado se envolver cada vez mais com os processos decisórios nos ambientes de trabalho, participando da formulação e implementação de políticas de gestão mais apropriadas ao contexto da organização e à conjuntura mundial (BASTOS, 2005).

Embora clássico na Psicologia, o exercício profissional em POT persiste recebendo questionamentos quanto aos seus métodos, propósitos e resultados, e então os processos formativos na área, por meio dos estágios, necessitam de fato ser constantemente revisitados, independentemente dos contextos organizacionais onde se desenvolvem. Na sequência serão discutidas as repercussões que tais experiências produziram na formação e no planejamento de carreira dos estudantes.

6 AS REPERCUSSÕES DO ESTÁGIO NOS PROJETOS DE CARREIRA

Ao relatarem suas trajetórias e atividades desenvolvidas no estágio, os estudantes se referiram a percepções construídas sobre o exercício da Psicologia na área organizacional e do trabalho, além de desdobramentos diversos relativos à elaboração de projetos futuros, a partir dessa experiência. O presente capítulo focaliza esses temas, contemplados nos objetivos de **analisar as percepções sobre o exercício profissional em POT construídas pelos estudantes e compreender os modos pelos quais as vivências do estágio em EJ repercutem em seus projetos de carreira.**

Os resultados apresentados até aqui, alicerçados pelas características do campo e vivências nele desenvolvidas, possibilitam compreender as repercussões do estágio em EJ na construção dos projetos de carreira dos estudantes, objetivo geral deste estudo. As categorias e subcategorias identificadas a esse respeito são representadas no Quadro 9 e abordadas em pormenor nos subitens a seguir.

Quadro 9 – Repercussões do estágio nos projetos de carreira dos estudantes

(continua)

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
CONCEPÇÕES SOBRE A ATUAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DA POT	Compreensão sistêmica da organização
	Foco das ações na subjetividade e no aprendizado das pessoas
	Diferentes perspectivas na gestão de pessoas
	Interdisciplinaridade e seu impacto no fazer do psicólogo
	Desconhecimento, resistência e valorização do trabalho em POT
CONTRIBUIÇÕES PARA A CONSTRUÇÃO DOS PROJETOS DE CARREIRA	Aprendizagem de habilidades, comportamentos e conhecimentos
	Vivência do papel de psicólogo
	Ampliação do autoconhecimento
	Aumento da autoconfiança e da autoeficácia profissional

	Construção de expectativas sobre o mercado e o mundo do trabalho
	Definição de interesses profissionais para o futuro

Fonte: Dados da pesquisa.

6.1 CONCEPÇÕES SOBRE A ATUAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DA POT

O estágio revela sua importância enquanto experiência de formação ao possibilitar a aproximação do aluno com o contexto de trabalho e uma experimentação concreta do exercício profissional em uma determinada área. Visa, assim, minimizar distâncias entre teoria e prática, integrar o “saber” ao “saber fazer” e atuar como uma exploração possível de si e do campo (CAIRES; ALMEIDA, 2000; VIEIRA; CAIRES; COIMBRA, 2011; ZILIOOTTO; BERTI, 2012; SILVA; TEIXEIRA, 2013). Considerados nessa perspectiva, os estágios obrigatórios em Psicologia desenvolvidos nas empresas juniores, estando vinculados a uma ênfase curricular que conta também com disciplinas de fundamentação obrigatórias e complementares, constituem uma experiência significativa no processo formativo, especialmente daqueles que futuramente pretendem atuar em POT.

Ao viabilizarem experiências de aprendizagem direta e por meio de observação, os estágios realizados nas EJs permitem que os estagiários construam suas próprias concepções sobre a atuação profissional na área da POT. Essa construção pode ser considerada como uma primeira (e importante) repercussão do estágio nos projetos de carreira, uma vez que a partir dela podem decidir pela atuação futura nessa área ou por outra com a qual melhor se identifiquem, sendo essa decisão essencial no processo de projetar a sua carreira.

Sabe-se que o trabalho do psicólogo na área da POT orienta-se de acordo com as políticas de gestão do trabalho estabelecidas em cada contexto organizacional. Isso posto, a **compreensão sistêmica da organização**, atentando para sua cultura, identidade, objetivos estratégicos e modo de funcionamento foi percebida pelos entrevistados como uma necessidade inerente à atuação nessa área. Para João, *a organização é mais do que a soma de suas áreas ou trabalhadores*, e, portanto, há que se analisar as relações estabelecidas, os aspectos essenciais da cultura e do próprio trabalho desenvolvido, a fim de

compreender o todo e *pensar a empresa como um macrossistema, e não apenas pontualmente.*

Essa necessidade é referenciada por extensa literatura, apontando que as organizações são de fato realidades multifacetadas, ambíguas e complexas (ZANELLI, 2002) e que podem ser encaradas de diversas maneiras, como apontado por Morgan (1986). Segundo Toledo (1988), não é possível estabelecer intervenções padronizadas às questões de recursos humanos, exatamente em razão da singularidade de cada organização, seu ramo de negócio, suas dimensões e região onde atua. Zanelli e Bastos complementam:

Essa é a tarefa central ou missão que caracteriza esse amplo espaço de ação da psicologia – explorar, analisar, compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo e em transformação (2004, p.466-467).

Compreender a organização em sua totalidade é uma habilidade que exige observação atenta e uso de diferentes estratégias de acesso às próprias pessoas – gestores e trabalhadores. Referindo-se a essas estratégias, os entrevistados relataram que em seus estágios participam de atividades não obrigatórias, além de estarem presentes na empresa durante o maior tempo possível e estabelecerem vínculos e conversas informais com seus membros em diferentes momentos e situações, buscando entender o que se passa cotidianamente no ambiente.

Isabela, ao passar mais tempo na sede da empresa, participar de treinamentos técnicos e até auxiliar no desenvolvimento de um projeto de consultoria, alcançou uma proximidade que lhe proporcionou maior conhecimento sobre o negócio da EJ, integração com os colegas e, conseqüentemente, maior eficácia no seu trabalho. Ela avalia: *foi bom, porque eu consegui entender o raciocínio deles. É bem diferente a cabeça do pessoal do CTC, eles são bem objetivos e a gente...* Perceber as singularidades do contexto e, nesse caso, da linguagem e da lógica de pensamento nele preponderantes contribui para o acesso aos sujeitos e a informações importantes sobre o clima de trabalho, além de ajudar a esclarecer o papel do psicólogo na organização e as expectativas sobre ele.

A realização de acompanhamentos individuais como estratégia para compreender aspectos menos tangíveis da organização também foi destacada. O discurso de Luiza aponta nessa direção ao usar a expressão *descer pro chão de fábrica* para se referir à busca pelo entendimento

amplo das relações de trabalho da/na empresa. Nesse sentido, a oportunidade de acessar as pessoas e dar voz às suas necessidades e expectativas foi mencionada pela estudante como um diferencial da EJ, em comparação a outras organizações onde também se inseriu:

Às vezes a gente se tranca na nossa salinha, no estágio ou no trabalho, e esquece de descer pro chão de fábrica. Fala-se muito isso sobre indústrias né, mas é no sentido de olhar o que tá acontecendo, ver o trabalho. E isso também eu pude fazer dentro da EJ. Muitas vezes, em outros estágios, como eram em empresas privadas, [a lógica era] “tempo é dinheiro”, “tempo não pode ser perdido, então trabalhe”; não tínhamos tanto tempo pra pensar (Luiza).

Tais diferenças, em comparação ao mercado de trabalho, são atribuídas por Isabela ao caráter pedagógico das EJs; o objetivo central voltado ao aprendizado e desenvolvimento dos seus integrantes viabiliza liberdade de criação e experimentação nem sempre possíveis em contextos enredados pela competitividade e pela busca de lucro, por exemplo. Os objetivos das organizações seniores, suas expectativas sobre os funcionários e os contratos de trabalho firmados controlam as funções e fazeres, constituindo-se uma relação de poder onde

“não tem tanto essa de vou fazer assim porque eu quero, porque eu acho que vai ser melhor pra todo mundo”; “estou obedecendo a alguém, atendendo a interesses, e vou receber por isso” (Isabela).

Pode-se dizer, então, que a experiência de estagiar na empresa júnior favoreceu uma ampliação da atuação, não somente no sentido do leque maior de atividades que puderam ser desenvolvidas, mas na própria lógica e finalidade da intervenção em POT lá realizada. O foco no desenvolvimento dos membros prioriza o fator humano como central e as características do contexto júnior abrem espaço a essa inserção sem grandes resistências – afinal, esse é também o principal motivador da participação nas EJs. Há, portanto, uma aproximação entre o que é exigido no ambiente de trabalho e as expectativas e necessidades dos membros e dos próprios estagiários.

Nessa realidade organizacional, os estudantes puderam colocar o **foco das ações na subjetividade e no aprendizado das pessoas**. O acolhimento de demandas particulares dos membros, por exemplo, se mostrou importante ao perceberem as repercussões do bem-estar

individual para a coletividade, seja no estabelecimento de um clima harmonioso de trabalho, seja na melhoria do desempenho profissional em seus resultados quantificáveis. Isabela relata: *Eu percebo que quando eles conversam e se sentem mais aliviados psicologicamente o desempenho aumenta, porque eles ficam mais motivados.*

Apesar do fato inegável de que a EJ também se pauta e reproduz a lógica capitalista, na medida em que visa ao empreendedorismo e ao aprendizado de princípios de gestão empresarial, seu contexto oferece condições aos estagiários para uma atuação nem sempre factível em outros estágios no campo das organizações e do trabalho. Facilitado pela horizontalidade e autonomia características do ambiente júnior, o acesso às pessoas e aos processos decisórios permite que eles se voltem para a gestão do patrimônio humano da organização, rompendo com uma atuação limitada e fragmentada (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990; BASTOS, 2005). Por essa via, podem desenvolver, portanto, competências que se tornarão diferenciais em sua carreira, gerando resultados no seu exercício futuro e favorecendo uma postura crítica e reflexiva perante a Psicologia e seus propósitos.

Esse foco das práticas do estágio na subjetividade e no aprendizado dos integrantes da empresa deriva, em última instância, da sua própria constituição enquanto empresa-escola à qual os membros aderem de forma voluntária. Essa característica, no entanto, traz como contrapartida a impossibilidade de os estagiários vivenciarem práticas relativas a demandas trabalhistas e outras similares do campo da gestão de pessoas, como a elaboração de planos de carreira, por exemplo, produzindo um *gap* quanto a práticas que são comumente requeridas do psicólogo POT no mercado de trabalho. Gabriela avalia que se por um lado esse contexto possibilita maior aprendizado específico de práticas da Psicologia, por outro, deixa de acrescentar a vivência de conhecimentos exigidos no mercado e que seriam facilitadores da inserção profissional pós-formação.

Similarmente às organizações em geral, o contexto organizacional júnior também parece contemplar **diferentes perspectivas na gestão de pessoas**. Um exemplo dessa pluralidade, obviamente com as concepções que lhe são subjacentes, é o próprio espaço onde o estagiário se insere na EJ: por vezes em uma área específica, denominada Recursos Humanos (RH) ou Gestão de Pessoas (GP), e por vezes em uma área à parte, reservada apenas aos próprios estagiários e denominada de Assessoria de Psicologia. No primeiro caso pressupõe-se uma atuação coletiva entre estagiários e demais membros

da área de RH/GP, subordinados a um diretor; já na Assessoria preconiza-se uma atuação mais individualizada e não subordinada, como um *staff*.

Isabela atuou como Assessora de Psicologia e atribui essa individualização, ocorrida já antes de sua entrada na empresa, à necessidade de distinguir entre as funções dos estagiários e aquelas dos demais membros da área de Recursos Humanos. Ela avalia positivamente a posição de não subordinação conferida e o foco semelhante dedicado a todos os membros, dos *trainees* à presidência, priorizando o desenvolvimento de todos, independentemente do cargo ocupado. Júlia, porém, caracterizou sua posição como *muito isolada dentro da empresa, por causa dessa divisão*, avaliando que ela gera falta de integração entre a Assessoria e o RH. Ela propôs então reuniões semanais com o diretor de RH como estratégia para integrar e ampliar gradualmente suas atividades, até então limitadas a processos específicos.

À exceção dessas duas estagiárias, os demais atuaram junto às equipes de Recursos Humanos e/ou de Gestão de Pessoas. Mesmo assim, certa divisão de tarefas foi referida por todos eles, porém sempre com um grau de flexibilidade e integração. João assim relata:

Nós somos vistos na empresa como membros da área de Gestão de Pessoas; eles chamam a gente de “psis” porque temos certa especificidade em relação ao trabalho, mas fazemos trabalhos em conjunto também.

Tarefas como o processo seletivo, treinamentos comportamentais e acompanhamentos individuais majoritariamente ficam a cargo dos estagiários, mas também são compartilhados em alguns semestres ou em determinadas EJs. Laura referiu a elaboração e ministração de um treinamento sobre liderança feita em parceria com membros da presidência; já na EJ de Marina apenas os acompanhamentos com demandas específicas eram realizados exclusivamente pelos estagiários, enquanto os demais, de caráter rotineiro, poderiam ser feitos também por outros membros da área.

Quanto às diferenças de nomenclaturas das áreas, enquanto a expressão “Recursos Humanos” foi presente nos estágios de quatro participantes (incluindo aquelas que atuavam como Assessoras), o uso do termo “Gestão de Pessoas” foi referido pelos demais. A maior frequência dessa última denominação pode expressar tentativas de implementação de uma nova perspectiva de gestão, respaldada na

literatura científica atual (ZANELLI; BASTOS, 2004; BASTOS, 2005; SPECTOR, 2010; GONDIM; SOUZA; PEIXOTO, 2013). A adoção dessa expressão não se restringe apenas ao nome, mas expressa também a perspectiva de uma atuação mais estratégica. Nas palavras de Ana, *o que a gente tá tentando trazer junto com a mudança de nome é a mudança de perspectiva*, e João completa: *não é só uma questão de nomenclatura, mas sim toda uma visão, uma ótica de como se trata as pessoas e como se gere essas pessoas na empresa*. A atuação de natureza estratégica, defendida por formadores e buscada por muitos profissionais em sua atuação no campo organizacional, ainda representa um grande desafio ao psicólogo organizacional e do trabalho (SCHMIDT; KRAWULSKI; MARCONDES, 2013).

Carlos relatou que a ideia de modificar a denominação da área se originou em uma supervisão com a professora orientadora, na qual se discutiu sobre a lógica da gestão dos “Recursos Humanos”. Em suas palavras,

tem todo um retrospecto lá do fordismo, do começo dos processos empresariais... E começamos a refletir sobre isso, porquê se chamava desse modo e como estávamos nos encaminhando para ser uma diretoria cada vez mais estratégica (...) as empresas estão num processo de sair da lógica mecanicista e ir pra uma lógica orgânica (Carlos).

Ele e sua parceira de estágio perceberam então a incongruência entre o modelo tradicional e os modos de gestão da EJ onde realizavam seus estágios e propuseram paulatinamente a mudança.

Essa alteração, descrita na literatura da POT, apresenta-se de fato como reflexão necessária ao fazer do psicólogo nas organizações, uma vez que fatores como o acelerado avanço tecnológico e as mudanças socioeconômicas ocorridas nas últimas décadas favoreceram a busca por sistemas de gestão mais flexíveis, menos hierarquizados e com maior descentralização e autonomia. Novos discursos sobre a gerência de pessoal emergiram, substituindo gradualmente a visão das pessoas como meros instrumentos e propondo uma perspectiva centrada no desempenho humano como fundamental à sobrevivência das organizações (GOULART, 2002; BASTOS, 2005; GONDIM; SOUZA; PEIXOTO, 2013).

Diferentemente da administração/gestão de recursos humanos, a perspectiva da gestão de pessoas minimiza a busca por previsibilidade e controle, prioriza a dimensão subjetiva e confere à área um papel

estratégico e de maior prestígio, configurando-se como função especializada e transversal (BASTOS, 2005; GONDIM; SOUZA; PEIXOTO, 2013). Assim entendida, essa perspectiva, sob influência das ciências sociais, inclui a dimensão política e da subjetividade no modelo de gestão, buscando “reconhecer e respeitar o caráter multidimensional e o papel ativo de cada um na construção de sua relação com o trabalho” (GONDIM; SOUZA; PEIXOTO, 2013, p.346).

As particularidades da EJ já favorecem o debate e a negociação em busca de soluções consensuais, que contemplem a diversidade de interesses; talvez o maior desafio seja integrar ações, regras e estratégias que permitam o sucesso de seus objetivos em meio à intensa rotatividade de seus membros. Roberta se inseriu na EJ em um momento de profunda reestruturação, integrando um grupo pequeno de membros focado nos processos internos da empresa, e, à época da entrevista ocupava o cargo de diretora de Gestão de Pessoas, uma vez que não havia nenhum outro membro atuando na área. Sua equipe de trabalho, assim, eram os demais diretores, com o quais ela compartilhava a tomada de decisões relativa à gestão de pessoas. *Eu aprendo um pouco dos processos deles e eles aprendem um pouco dos meus*, ela diz. Considera-se que o exercício do papel de gestor de pessoas é possibilitado de certa maneira aos estagiários, mesmo sem ocuparem cargos formais de liderança, embasados por conhecimentos específicos e por reflexões desenvolvidas nas supervisões com os professores e nas disciplinas de fundamentação da ênfase.

Outro elemento vinculado às concepções sobre a atuação profissional na área da POT possibilitado pela experiência do estágio, conforme se identificou, diz respeito à **interdisciplinaridade e seu impacto no fazer do psicólogo**. Guardadas as devidas particularidades, diferentes campos do conhecimento, com seus saberes e práticas, podem somar-se nas reflexões e intervenções sobre os contextos de trabalho, como a Administração, Sociologia, Economia, Engenharia de Produção, Educação, Ciências Políticas e mesmo as diferentes áreas da Psicologia, como a POT e a Psicologia Social (ZANELLI; BASTOS, 2004). A interdisciplinaridade, portanto, é inerente às organizações. Diante das funções desempenhadas pelas áreas distintas que compõem as EJs, os estagiários puderam constatar esse fato, relativizar concepções enraizadas e perceber as convergências de atuação. Ana diz:

Não é porque eu me formei em Psicologia que vou fazer coisas que um administrador não vai fazer. Depende do foco que eu vou dar. Não é porque eu

sou psicóloga que eu vou focar nas pessoas e ele como administrador vai focar só no lucro, sabe? Não é uma relação direta.

Laura, por sua vez, também comparando entre o trabalho do psicólogo e do administrador, aponta a especificidade da atuação da psicologia na empresa:

(...) tem muita gente aqui da Psicologia que pensa que o trabalho na organização não é um trabalho de psicólogo, que é um trabalho de administrador... quanta besteira né? O que faz o nosso trabalho não ser dessa forma são as pessoas, porque a forma como a gente olha pra pessoa é completamente diferente de um administrador, de um engenheiro, e eu senti que eles souberam valorizar isso na gente (Laura).

A atuação profissional em uma perspectiva interdisciplinar vem sendo colocada como necessidade (e também desafio) para muitas profissões, atualmente, senão por outro motivo, pelo fato de que a realidade à nossa volta tem se tornado cada vez mais complexa, tornando difícil o seu processo de compreensão de forma isolada. No que tange especificamente ao campo da POT, Bastos (2005) corrobora o caráter interdisciplinar da gestão de pessoas nas organizações e afirma que o psicólogo deve levar mais do que técnicas ou instrumentos de intervenção frente a essa perspectiva de atuação, contribuindo com os conhecimentos acumulados sobre o comportamento humano no trabalho.

Atribui-se à POT também uma responsabilidade ética frente às pessoas, centrando a missão da área no seu desenvolvimento e bem-estar (ZANELLI, 2002; ZANELLI; BASTOS, 2004). A compreensão acerca da necessidade de uma atuação interdisciplinar requer do estagiário não apenas a disposição para assim atuar, mas também que identifique onde reside a especificidade do trabalho do psicólogo, de modo a tornar sua prática efetiva no conjunto dos demais fazeres na organização.

A partir dos dados encontrados percebeu-se que a interdisciplinaridade do trabalho nas EJs se relaciona intimamente ao aspecto da comunicação. Luiza destaca a importância do psicólogo, em sua atuação no contexto organizacional, utilizar uma linguagem acessível às pessoas com diferentes formações e trajetórias laborais, procurando apresentar suas ideias com clareza e abertura, para poder compartilhar práticas:

Muitas vezes a gente da Psicologia fala

“psicologês”, “psicologisês”, sei lá, e nas organizações a gente já aprende que não pode. (...) Então o psicólogo não pode ser aquela pessoa fechadinha na sala, entende? (...) Tudo o que queríamos fazer nós discutíamos: “é um questionário de clima? Ok. O que é clima? Como se aplica um questionário? Como nós vamos analisar? Como vai ser a nossa devolutiva? Como vamos fazer planos de ação?... (Luiza).

No mesmo João cita também a necessidade de contextualizar as sugestões como estagiário com base em argumentos claros e embasados cientificamente, apresentando as razões das mudanças propostas e suas vantagens: *Não era só chegar e falar “eu quero propor isso”; tinha que falar sobre os objetivos daquela ação, até pra não ficar só no “achismo”.*

Nesse mesmo sentido de “afinar” a comunicação, Ana tinha como estratégia compartilhar textos discutidos nas aulas da disciplina de fundamentação da ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão* com seus colegas da EJ para que eles compreendessem melhor os fundamentos de alguns de seus posicionamentos. Além de condizente com o contexto de aprendizado das EJs, pode-se dizer que a preocupação com o entendimento mútuo e a construção coletiva das práticas contribui para o esclarecimento da função do estágio e, além disso, do papel da Psicologia nas organizações em geral – aspecto discutido adiante.

O desempenho de atividades ligadas aos processos de gestão em geral e partilhadas com outras áreas do saber, também mencionado, igualmente se vincula à perspectiva interdisciplinar de atuação. É o caso de práticas de planejamento, implementação e padronização de processos, gestão de projetos e de indicadores, elaboração de objetivos estratégicos e modelos de negócio, entre outros, muito recorrentes no dia a dia das empresas juniores. Roberta, que havia se dedicado ao planejamento de processos em virtude da realidade de sua EJ, relatou que no começo o desempenho dessas atividades lhe gerou certa desmotivação, conforme relata:

No começo eu fiquei meio assim, “po, eu queria aprender né”, não queria entrar numa EJ onde eu tivesse que fazer esse papel, sei lá, de administradora, sabe? Por vezes eu me sentia administradora, “parece que isso aqui é minha empresa e eu to tendo que colocar isso tudo no lugar”.

Posteriormente, a partir das reuniões de supervisão, porém, a entrevistada percebeu como o trabalho da Psicologia e da Administração se comunicam e se complementam nas organizações: *é difícil as coisas ficarem cada uma no seu quadrado, dentro da sua caixinha*. O trabalho do psicólogo organizacional também envolve processos de planejamento, tanto das próprias funções quanto das ações de gestão como um todo. Essa dimensão, antes atribuída à figura do “administrador”, se relaciona com o papel de gestor de pessoas de modo mais amplo, representando, inclusive, uma perspectiva de atuação estratégica do psicólogo.

A participação na construção de processos e projetos foi recorrente nas falas de todos os participantes, e as atividades e mudanças propostas por eles, em decorrência, abrangeram procedimentos e/ou instrumentos relativos a mapeamento de competências, treinamentos e oficinas com diferentes temas, questionário para pesquisa de clima, avaliação de desempenho, manual de cogestão e integração para novos estagiários, descrição de cargos, entre outros. Independentemente do objetivo, pode-se dizer que todas essas propostas estão associadas ao exercício de pensar estrategicamente a organização e de buscar resultados melhores, além, é claro, de ampliar o espectro de atuação e diversificar o exercício do papel de psicólogo (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990; BASTOS, 2005).

A constatação da necessidade de uma atuação profissional interdisciplinar, em função da natureza e composição das EJs, trouxe em seu bojo a compreensão a respeito dos diversos níveis de atuação do psicólogo nas organizações. O contexto, as políticas organizacionais e o próprio posicionamento e iniciativa do profissional estão relacionados a um desempenho mais operacional ou mais estratégico, segundo a literatura (BASTOS, 2005). Diversos estagiários se referiram a concepções e atuações limitadas, percebidas e/ou reproduzidas no mercado de trabalho, mas também destacaram a conquista de espaços como objetivo fundamental dos psicólogos que atuam em organizações.

Perceber as limitações dessa atuação foi, conforme já apresentado, uma das motivações para a escolha das EJs como campos de estágio, em virtude da autonomia e diversidade de atividades que esse campo possibilitaria. No entanto, ao refletirem sobre diferenças e semelhanças entre os estágios e o exercício profissional do psicólogo, a restrição no desempenho de funções mais uma vez foi mencionada. A percepção de estudantes sobre os campos de trabalho ainda é caracterizada por uma menor autonomia, flexibilidade e abertura,

resultantes da relação econômica, dos interesses de mercado e sua influência no trabalho do psicólogo. Assim, ainda que os níveis de atuação abarquem desde os âmbitos individuais até os macro-organizacionais (ZANELLI; BASTOS, 2004), os participantes percebem que nem sempre esse exercício amplo é factível em todas as organizações.

Embora essa visão limitada não se mostre positiva em muitos casos, o estágio e as disciplinas da ênfase foram referidos como fundamentais no aprendizado de que uma atuação mais estratégica, ampla e crítica são possíveis em POT. O discurso de Laura é bastante simbólico ao retratar a percepção limitada e pontual sobre a área, modificada a partir da vivência do estágio:

Acho que eu pensava que era algo muito chato, mecânico, muito “ah eu vou lá fazer isso e aquilo e acabou”; eu pensava que ia ser uma coisa chata, muito... ‘seca’, sabe? Eu não sei explicar. Mas algo assim, muito ‘frio’ sabe? E com certeza minha visão mudou completamente (Laura).

Além de o estágio e o suporte oferecido pelas disciplinas de fundamentação terem concretizado a noção de que o trabalho do psicólogo em uma organização pode ir muito além de recrutamento e seleção ou de atividades fragmentadas, operacionais e repetitivas, as EJs, com seu foco no aprendizado e suas características organizacionais, também contribuíram para a percepção do papel fundamental exercido pelas pessoas nas organizações e da importância de desenvolver seus talentos. Trata-se de uma perspectiva de atuação voltada a potencializar o trabalho das pessoas de maneira a contribuir para seu desenvolvimento, saúde e bem-estar (ZANELLI BASTOS, 2004; BASTOS, 2005; GONDIM; SOUZA; PEIXOTO, 2013), e, no caso das EJs, desenvolver e potencializar competências e habilidades dos alunos, futuros profissionais em formação. Essa é, talvez, a principal diferença entre as empresas juniores e as organizações em geral (principalmente as privadas): embora também tenham que atender às exigências de mercado, considerando o contexto macro onde estão inseridas, seu foco principal é o próprio estudante e seu aprendizado.

Uma última subcategoria pertinente às concepções sobre a atuação profissional na área da POT derivadas da experiência do estágio se refere ao **desconhecimento, resistência e valorização do trabalho em POT**. A resistência, demonstrada diretamente, através de questionamentos levantados por membros da EJ acerca da atuação dos estagiários e da importância da Psicologia naquele espaço, em geral

ocorreu em momentos de “crise” das empresas (relacionadas à baixa de projetos externos, por exemplo) ou partiu de suas lideranças, formais ou não, em situações de trabalho coletivo, como os planejamentos estratégicos.

Marina vivenciou resistências oriundas de um membro ocupante de cargo de liderança, o qual, por fazer parte da presidência, tinha grande poder nas decisões, além de exercer um papel de confiança na empresa. Uma de suas justificativas para não aprovar certa proposta apresentada por ela foi o fato de que a mudança sugerida diminuiria o acesso da diretoria a determinadas informações, e a estudante percebeu essa atitude como um “boicote” ao trabalho das estagiárias. Esse tipo de resistência pode revelar, nesse caso, uma tentativa de manutenção do controle e, como referido por Bastos (2005), derivar de estereótipos negativos cultivados por dirigentes e outros profissionais acerca da Psicologia.

Frente às resistências, apresentar resultados usando uma linguagem acessível aos trabalhadores pode ser de bom alvitre; negociar às vezes é preciso, assim como ser persuasivo e *saber vender seu próprio peixe*, como dito por Júlia. Muitas vezes cabe ao próprio profissional abrir caminhos e conquistar novos campos de atuação (BASTOS, 2005), e essas podem ser competências facilitadoras desse processo.

A conquista pelo espaço de trabalho e a necessidade de mostrar o que faz são estratégias citadas por Marina. Ela afirma:

Quando eu entrar [numa organização], essa abertura é algo que vai ter que ser conquistado (...) eu acho que isso vai ter que ser trabalhado muito e que eu vou sempre ter que mostrar o que eu faço, os resultados (Marina).

Gabriela cita que foi questionada por alguns membros que desconheciam sua função sobre o papel das estagiárias e a importância do seu trabalho na empresa júnior já em sua primeira participação, no planejamento estratégico da empresa: *eu já entrei tendo que explicar, mesmo sem saber direito o que era o estágio e o que eu faria; foi um choque. (...) nem eu sabia, eu entrei pra conhecer, eu tava na 6ª fase e eu não sabia realmente*. Apesar do desconforto no momento, a estudante avaliou positivamente o fato, por tê-la compelido a buscar referências e argumentos para conseguir explicar qual era seu papel; com isso, avalia ainda que desde cedo aprendeu a articular muito bem seu discurso sobre a importância da POT.

A intensa rotatividade característica das EJs é em parte responsável pela necessidade de a atuação dos estagiários de Psicologia, com seus propósitos e delimitações, ser recuperada e explicitada cada pouco para o conjunto de membros da empresa, já que a equipe vai se modificando e o desconhecimento a respeito dessa atuação volta a emergir. Em estudo sobre o desenvolvimento das práticas do estágio de Psicologia ao longo dos anos em uma empresa júnior, Cruz e Silva (2013) identificaram maior abertura e adesão às atividades propostas, por parte dos membros da empresa, decorrentes de esforços constantes dos estagiários em garantir esclarecimento e visibilidade do trabalho proposto.

Situações como essa parecem se reportar a desafios encontrados não apenas por estudantes em suas experiências de estágio em POT, mas também por psicólogos em sua atuação no contexto das organizações de modo geral, como a incompreensão e/ou desconhecimento acerca de seu trabalho, a complexidade e pluralidade de expectativas construídas e também certa postura de deslegitimação oriunda de trabalhadores e até mesmo de gestores (BORGES; GALVÃO-MARTINS, 1990; ZANELLI; BASTOS, 2004; BASTOS, 2005). A associação da Psicologia unicamente com a área clínica é também ainda muito presente no senso comum, podendo gerar demandas e expectativas que não serão atendidas nas organizações. Júlia vivenciou essa confusão, tendo que esclarecer suas atribuições: (...) *sempre teve uma demanda meio clínica, algo como “vai escutar os membros”. E a todo momento tu tem que demarcar qual é o teu papel ali.*

A delimitação do exercício profissional em Psicologia é uma atitude necessária desde os estágios, no sentido de esclarecer expectativas irreais e dúvidas existentes, e diversas experiências vivenciadas pelos estudantes retratam bem essa questão. Na EJ onde Laura atuou, por exemplo, algumas pessoas buscavam os acompanhamentos para falar sobre colegas, relatando conflitos ou apresentando *feedbacks* sobre situações específicas. A participante e sua colega de estágio precisavam então esclarecer: *nós não somos “pombo-correio”, se vocês têm necessidade de fazer algo nós podemos dar um suporte para que vocês consigam fazer isso, mas não vamos fazer isso por vocês.*

Na mesma linha, intervenções no sentido de *apagar incêndio* foram requeridas à Luiza em relação a conflitos ou problemas vivenciados na empresa, geralmente já há um bom tempo, mas reportados aos estagiários apenas quando a situação piorava:

Se dava algum problema nós éramos chamados. E às vezes a gente dizia “gente, vocês têm que chamar a gente antes, pra não chegarmos como bombeiros. Nós não temos que ficar apagando fogo”. (...) As vezes ela tá com um problema na família, não tá conseguindo vir pra UFSC, “o que tá acontecendo?” - todos tinham que estar atentos a isso. Aí chegava no final do semestre e eles vinham dizer “a pessoa não cumpriu a meta”, “a pessoa não veio em nenhuma reunião”. Poxa, mas já passaram todas, não poderia ter nos chamado antes? (Luiza).

Além da delimitação em relação às demandas trazidas pela empresa, alguns estagiários relataram a necessidade de distinguir para si próprios entre as possibilidades e as limitações do trabalho. Gabriela destaca a importância de saber dar limites a si mesma e a seu espaço na empresa: *como eu tinha muita autonomia, também tinha que saber o que poderia fazer e o que eu não poderia, quais eram minhas limitações*. Já Roberta expressa a necessidade de estabelecer essas delimitações tomando como parâmetro a própria situação da EJ e suas prioridades: *a gente tem todas as demandas, né, então a gente elegeu prioridades. (...) e acertamos o que vai ficar realmente estabelecido para colocarmos em prática*.

Ainda que o desconhecimento e as resistências frente ao trabalho tenham sido experienciadas por alguns em seus estágios, a valorização do trabalho em POT também foi percebida com frequência. Nesse sentido, ressalta-se que o contexto de aprendizado criado pelas empresas juniores possibilita não apenas abertura e autonomia, já antes mencionadas, mas também uma posição de poder e credibilidade ocupada pelos estagiários. Se nas organizações em geral a conquista de espaço e poder para intervir mais profundamente nas políticas de gestão é um desafio aos psicólogos (BASTOS, 2005), nas EJs esse cenário se encontra bastante mais acessível, favorecendo o caráter estratégico do trabalho desempenhado pelos estagiários.

Relatos sobre ser ouvido pelas pessoas na empresa, ser reconhecido pelo seu trabalho e receber *feedbacks* positivos dos colegas foram trazidos por todos os participantes, e associados à motivação e satisfação com o trabalho no estágio. Percebeu-se uma relação muito direta entre essas características contextuais e o comprometimento dos estudantes com suas responsabilidades, e a valorização do estágio de Psicologia, por parte dos membros das EJs parece guardar

correspondência com a valorização da experiência nessas empresas, por parte dos próprios estagiários.

Os significados atribuídos à experiência e os aprendizados dela decorrentes são potencializados pela sensação de pertencimento e integração vivenciada pelos estudantes. Os sucessos das atividades, o reconhecimento pelo trabalho e a satisfação com o próprio fazer estão atrelados à construção de crenças positivas de autoeficácia, uma importante repercussão do estágio no planejamento de carreira dos participantes. Antes de abordar as repercussões na carreira, porém, destaca-se que além dos benefícios proporcionados aos estagiários, a valorização do trabalho em POT pode ter desdobramentos positivos também para os próprios membros das EJs, pois, como destacado por Marina, eles também serão profissionais em suas áreas em um futuro próximo e desse lugar poderão levar para suas organizações uma visão positiva desse trabalho.

Em síntese, os estágios obrigatórios desenvolvidos em empresas juniores possuem papel relevante e decisivo na construção de concepções sobre a atuação profissional na área da POT. As concepções, conforme as subcategorias indicaram, aproximam-se significativamente de parâmetros classicamente abordados pela literatura da área: a compreensão sistêmica da organização, o foco das ações na subjetividade e no aprendizado das pessoas, as diferentes perspectivas na gestão de pessoas, a interdisciplinaridade e seu impacto no fazer do psicólogo e ainda o desconhecimento, a resistência e a valorização do trabalho em POT. O conjunto de experiências e aprendizados decorrentes dos estágios enriqueceu a formação profissional dos estudantes, preparando-os especialmente para a atuação posterior em organizações seniores, mas também reverberaram na construção dos seus projetos de carreira, clarificando possibilidades concretas de atuação futura e favorecendo o autoconhecimento, conforme se discute a seguir.

6.2 CONTRIBUIÇÕES PARA A CONSTRUÇÃO DOS PROJETOS DE CARREIRA

Desenvolvidos nas fases finais da graduação, os estágios obrigatórios exercem papel especial na formação e no planejamento de carreira dos estudantes, seja pela aproximação com o trabalho propriamente dito, seja pelas aprendizagens de uma maneira mais generalista. A preocupação crescente com o momento pós-formatura e,

consequentemente, com o início do exercício profissional é característica dessa fase, podendo motivar a escolha por um estágio ou outro, como já discutido anteriormente (BARDAGI; BOFF, 2010; SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Diversos entrevistados já haviam realizado atividades extracurriculares e desempenhado funções diversas antes dos estágios obrigatórios nas EJs; como monitores de disciplinas, bolsistas ou voluntários em projetos de pesquisa e extensão universitária e como estagiários em organizações privadas ou mesmo em setores da UFSC, experimentaram a docência, a pesquisa científica e a prestação de múltiplos serviços. Assim, seja no âmbito da POT, da Psicologia Escolar, Clínica ou Social e Comunitária, da orientação profissional e de carreira, da educação, da administração, entre outros – somados, em alguns casos, a experiências de trabalho -, as trajetórias percorridas ao longo do processo de formação produziram desdobramentos plurais. Ainda que não se possa falar em uma identidade profissional já constituída, com base em Velho (1994) e em Mandelli, Soares e Lisboa (2011) pode-se afirmar que os significados atribuídos pelos estudantes a essas experiências e os aprendizados delas decorrentes, sobre si mesmos e sobre a profissão permeiam o seu exercício de projetar-se para o futuro.

O período de graduação é um momento de experimentação no qual se apresentam infinitas possibilidades, escolhidas por cada estudante de acordo com seus interesses e iniciativa (BARDAGI; HUTZ, 2010; SILVA; TEIXEIRA, 2013). Luiza identificou essas múltiplas possibilidades em seu percurso acadêmico, para além da sala de aula: *experenciar a faculdade como uma coisa de vir, ter aula e ir embora... poxa, é um espaço tão mais amplo. (...) eu digo que as pessoas têm que aproveitar um pouquinho mais do que tem aqui*. Essa estudante realizou estágios desde o início de sua graduação e os considera uma forma de enriquecer seu processo formativo e de destacar-se posteriormente no processo de inserção profissional: *o grande diferencial é tu te diferenciar*. A aproximação com a realidade profissional também é um dos seus objetivos por meio dos estágios: *a gente vai vivendo coisas que na vida acontecem mesmo*, o que possibilita maior segurança e autoconfiança frente aos desafios do período pós-formação.

Identificou-se como uma primeira contribuição significativa dos estágios para a construção dos projetos de carreira a **aprendizagem de habilidades, comportamentos e conhecimentos** oportunizada, de

modo bastante diversificado. O trabalho em equipe, a comunicação verbal e escrita, a apresentação de ideias, o dimensionamento do tempo, a autonomia para aprender, além do desempenho técnico, são habilidades requeridas no mercado de trabalho e possibilitadas pelas empresas juniores (MORETTO NETO et al, 2004), e todas foram citadas pelos participantes em maior ou menor grau de importância. Marina, a esse respeito, mencionou que o estágio na EJ foi *um divisor de águas na graduação*, devido a seus desdobramentos em termos dessas habilidades.

Nas referências a essas aprendizagens os participantes deram destaque para algumas habilidades interpessoais altamente requeridas no universo laboral e estimuladas pelo trabalho de equipe característico das EJs: em termos de comunicação, por exemplo, desenvolveram maior segurança, clareza e capacidades de expressão, argumentação, persuasão e negociação, sentindo-se mais confiantes para exporem suas opiniões, contraporem ideias e colocarem-se frente a um número maior de pessoas. Proporcionaram tais aprendizados atividades como as discussões realizadas nas reuniões, a participação nos processos de tomada de decisão e, especialmente, a ministração de treinamentos, lembrada por Gabriela, que diz:

No primeiro treinamento eu tava muito nervosa, com a folhinha na mão, tremendo, e no último eu já tava tipo “ahhh” [relaxada, a vontade], sabe? Nossa, mudou muito, eu até peguei gosto e penso um dia em dar aula, porque eu achei muito, muito legal dar treinamentos (Gabriela).

Características como paciência e respeito, também destacadas, foram associadas ao relacionamento com os colegas de modo geral. Assumir uma postura atenta, sensível e disponível aos outros, principalmente nas conversas e acompanhamentos individuais, foi um dos aprendizados citados por Laura: *o manejo de estar em frente a uma pessoa diferente, que vai te trazer coisas diferentes, e você tem que ter algo pra dizer, tem que estar percebendo coisas*. Tal atitude se relaciona à adoção do fator humano como foco básico de compreensão e intervenção, apontada por Bastos (2005) como ponto de partida para a análise complexa de aspectos substanciais da organização.

O trabalho em equipe favoreceu a aprendizagem de diversos comportamentos relacionados à dinâmica das interações interpessoais, como escutar e respeitar diferentes opiniões, estar atento e aberto a *feedbacks*, compartilhar conhecimentos, lidar com conflitos e, por vezes, agir como um mediador. Já a coordenação de equipes foi associada

especificamente ao aprendizado da delegação de tarefas, observação do grupo e identificação dos papéis desempenhados por cada um dos integrantes. O desenvolvimento de capacidade crítica, analítica e propositiva também foi referido, assim como a visão sistêmica: *conseguir olhar o todo da situação, quando é possível a mudança e quando não é possível* (Júlia).

Alguns relataram ainda terem desenvolvidos habilidades como criatividade, flexibilidade e resiliência. Esse foi um exercício particularmente desafiador e profícuo para Luiza, que se define como uma pessoa pragmática: *foi uma experiência que eu vou levar pra minha vida - sim, nós podemos trabalhar rindo, com uma música, etc.* Sua fala retrata ainda seu esforço em adaptar-se ao ambiente, à cultura da EJ e contribuir com seu trabalho: *por eles trabalharem muito com criatividade eu me forçava a ser criativa, “então bota uma música aí e vamos criar juntos”* (Luiza).

Isabela também destacou o aprendizado de certa engenhosidade e resiliência em situações e/ou demandas onde foi requerida a transposição de conhecimentos da Psicologia para outras atividades. Estagiando em uma EJ de Engenharia, ela contribuiu no desenvolvimento de um instrumento que visava medir a satisfação do cliente utilizando seus conhecimentos sobre avaliação psicológica. Ela afirma: *dá pra ver muito a Psicologia fora daquilo que é processo específico da Psicologia, aplicada no nosso dia a dia mesmo* (Isabela).

Os relatos de Luiza e de Isabela, particularmente, corroboram a literatura sobre desenvolvimento de carreira, ao revelarem a antecipação e o desenvolvimento de competências frente ao novo papel desempenhado. A vivência dos desafios que se apresentam no dia a dia de trabalho e a mobilização de recursos requerida contribuem para uma atuação mais eficaz e flexível, preparando os estudantes também para sua inserção posterior no mercado de trabalho (BARDAGI; HUTZ, 2010; BARDAGI; BOFF, 2010; SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Outros aprendizados de natureza comportamental relacionaram-se à postura profissional: responsabilidade, seriedade, ética no trabalho e profissionalismo. Considera-se que eles traduzem o processo de identificação com o papel de trabalhador, desenvolvido gradualmente ao longo da formação e principalmente no seu período de conclusão, como descrito por Silva e Teixeira (2013), já que a transição entre a universidade e o mercado de trabalho pressupõe assumir uma atitude mais séria e responsável diante do fazer profissional, o que foi

experimentado pelos estudantes em seus estágios obrigatórios nas empresas juniores.

O aprendizado de aspectos inerentes à vivência empresarial, como a liderança, o empreendedorismo e o pensamento estratégico, por exemplo, também foi citado pelos estudantes. Moretto Neto et al (2004) destacam esses aprendizados como inerentes às empresas juniores, em virtude do seu foco empreendedor que favorece a iniciativa, a autoaprendizagem, a coragem de enfrentar riscos e a percepção de oportunidades.

Por fim, o aprendizado técnico sobre processos da POT teve destaque nas narrativas. A realização das diversas atribuições previstas e propostas no período de estágio concretizaram o *saber* e o *saber fazer*. Nesse sentido, o suporte oferecido pelas disciplinas de fundamentação da ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão* e também pelos professores supervisores de estágio foi considerado essencial para a operacionalização das atividades, ao fornecerem base teórica e experiência profissional de especialistas na área, respectivamente.

Ainda relativamente ao conjunto de aprendizagens decorrentes da experiência do estágio nas EJs, ressalta-se que alguns estudantes consideraram a ênfase *Trabalho, Organizações e Gestão* como uma das que mais os instrumentaliza para a atuação profissional, em comparação às outras oferecidas no Curso de Graduação em Psicologia da UFSC, na medida em que oferece conhecimento teórico, capacitação técnica e uma visão ampla do mercado de trabalho. João diz: *O estágio seria todo pautado em “achismo” se não tivesse a fundamentação*. De fato, as disciplinas de fundamentação incluem o embasamento teórico e técnico para a realização de práticas diversas, como análise do trabalho, mapeamento de competências, recrutamento e seleção, levantamento de necessidades de treinamento, desenvolvimento de ações de capacitação, avaliação de desempenho, entre outras.

Além disso, o potencial de formação e capacitação para a prática da citada ênfase contempla discussões sobre aspectos mais amplos da área de POT, como a gestão da cultura e do clima organizacional, a saúde e o bem-estar do trabalhador e a motivação e satisfação com o trabalho. As particularidades dos estágios realizados em empresas juniores parecem justificar essa percepção sobre a ênfase, ao possibilitarem uma aplicabilidade direta dos aprendizados desenvolvidos em sala de aula.

Comparadas a outros campos de estágio, seja em POT ou em outras áreas, as EJs parecem oferecer aos graduandos uma maior

amplitude de experimentação, como explicitado anteriormente, e até mesmo mais imediata. Laura retratou essa diferença ao narrar que se sente ainda despreparada para atuar em práticas da ênfase *Saúde e Processos Clínicos*, principalmente realizando atendimentos clínicos individuais:

Eu to sentindo que a clínica é uma coisa que demora mais pra engatar, sabe? Não sei se é porque a gente atende menos, porque tá começando e não pode atender muita gente. (...) Eu penso “nossa, eu não quero sair daqui e clinicar, porque eu não sei fazer isso”, sabe? Eu preciso de um suporte, de uma especialização (Laura).

Evidentemente que as competências e habilidades profissionais demandadas no exercício do psicólogo clínico são diferentes daquelas necessárias ao psicólogo organizacional e do trabalho em suas funções. Mas o que se pretende discutir aqui é a dinâmica dos estágios nessas diferentes ênfases: enquanto nas EJs eles são caracterizados por uma rotina de trabalho intensa e atividades diversas, aqueles realizados na área clínica costumam restringir o número de clientes atendidos pelos estagiários, podendo tornar o trabalho menos dinâmico.

Embora algumas razões justifiquem essas restrições, como as repercussões emocionais e psicológicas que o exercício clínico suscita ao estagiário, o fato é que a diversidade dos contextos produz reflexos também singulares às atividades realizadas, influenciando no preparo para o exercício profissional. Tais diferenças também se estendem a outros campos e ênfases, guardando suas particularidades, conforme o contexto e as condições que caracterizam os estágios.

As condições propiciadas pelas EJs intensificaram a experimentação do trabalho em POT, possibilitando aos graduandos a **vivência do papel de psicólogo** de fato. A autonomia que fundamenta o trabalho nas empresas juniores, somada à ausência de um profissional supervisor de estágio no campo, são fatores que conferem a eles extensivo poder decisório: podem planejar e executar, do início ao fim, todos os processos pelos quais são responsáveis, além de terem acesso facilitado a informações sobre os fazeres de outras áreas e membros. Essa configuração contribui para o desenvolvimento do autoconceito vocacional, aproximando os estudantes às demandas reais observadas no exercício profissional futuro (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Vale lembrar que o desempenho desse papel de psicólogo no cotidiano da empresa não ocorre apenas por meio das atividades, mas

também do modo como seus membros se referem aos estagiários: *psicólogos* e *psicólogas*, ou, por vezes, com as abreviações *psicos* ou *psis*. Gabriela relata: *eu já tava ali como psicóloga, as pessoas se referiam a mim como psicóloga e isso me trouxe bastante autoconfiança*. Os próprios estudantes muitas vezes se referiram a si mesmos ou a outros estagiários juniores dessa maneira. Laura se dá conta disso em um momento de sua fala e faz uma espécie de “autocorreção”: (...) *Estagiárias de psicologia, né? Eles que chamam a gente de psicóloga*.

O discurso de Luiza é emblemático nesse aspecto, ao destacar a necessidade de “assumir” esse papel, com as decorrências dele:

(...) o estágio me colocou no papel de psicóloga. Tipo assim: “assuma esse papel, você não é mais uma estagiária que teu gerente ou teu supervisor bota a cara por ti”. Não, ali tu que tem que botar a cara (Luiza).

A expressão “*botar a cara*” traduz a responsabilidade que deve ser assumida totalmente pelos estagiários, indicando que os sucessos, mas também os fracassos no trabalho serão resultados diretos de suas decisões e ações. Embora a supervisão realizada pelo professor orientador dê suporte às atividades, ela acontece externamente à EJ e a partir das narrativas do estagiário. No espaço do estágio, no entanto, a figura que se apresenta como referência é a do estagiário, sendo direcionadas a ele as demandas e expectativas da empresa. Luiza lembra ainda que a vivência do papel de psicólogo exige *lidar com uma maior expectativa das pessoas em cima de ti e tentar fazer algo pra superá-las*, e aponta essa “lida” como um aprendizado decorrente da sua experiência de estágio.

Mesmo que os orientadores acadêmicos cumpram muito bem sua função, de acordo com a avaliação dos próprios entrevistados, a ausência de um profissional no campo impede o acompanhamento mais próximo e diário do exercício das atividades, já que a função do supervisor local não é apenas a de delegar funções ao estagiário ou de avaliá-lo, mas também de orientar seu desenvolvimento, fornecendo o apoio e o auxílio necessários (PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004; MENDES, 2013). No caso específico das EJs, é possível que sua inserção na universidade, sua composição exclusiva por estudantes e o foco no aprendizado ampliem a rede de apoio e minimizem os efeitos negativos da ausência de um profissional supervisor, embora não os neutralizem por completo.

De um modo ou de outro, os dados coletados indicam que essa situação é vista positivamente, e até mesmo como diferencial das empresas juniores: seu ambiente é instável e mutável, reunindo facilidade de realização, tolerância ao erro e a autogestão (MORETTO NETO et al, 2004). A maior liberdade decorrente dessa estrutura e o modo de funcionamento peculiar permitem que o estudante ali inserido assuma um papel de evidência, exercendo responsabilidades e autonomia pouco possíveis em outros campos de estágio.

Embora seja desafiador – e possa parecer assustador – ocupar esse papel, todos os participantes enfatizaram o apoio e a valorização que receberam dos membros nesse processo. João relata que a visão positiva já enraizada na empresa sobre o trabalho da Psicologia facilita o estabelecimento de uma relação de confiança entre estagiários e demais estudantes. A faixa etária semelhante e o compartilhamento de outras atividades além do trabalho também são elementos que contribuem nesse aspecto. Carlos, por sua vez, destaca a abertura ao diálogo, o embasamento teórico e a pertinência das proposições feitas:

Eles confiam muito no nosso trabalho e o respaldo disso é completa autonomia. (...) Não só chegar e fazer, tem que explicar as coisas boas que [a atividade] vai trazer pra empresa, porque vamos fazer isso, quais são os fins e os meios, etc.

A formação por si só já se constitui em elemento que diferencia os estagiários dos demais membros e desperta o seu interesse, já que a maioria das EJs da UFSC vincula-se a apenas um curso de graduação e reúne, portanto, acadêmicos desse mesmo curso. A fala de Ana é representativa dessa valorização do trabalho desenvolvido e suas consequências na motivação dos estagiários:

Eles pedem nossa opinião em tudo. A gente não pode ficar quietinho numa reunião, tudo eles nos perguntam o que a gente acha, por isso que eu gosto (...) Eles se sentem bem dependentes da gente, eles têm essa ideia de não poder ficar sem estagiários, de valorizar nosso trabalho (Ana).

A valorização da presença e do trabalho dos estagiários nas EJs foi referida também à postura ética assumida por eles, mas decorre ainda do *status* comumente atribuído à Psicologia. Nesse sentido, acontece no senso comum, na clínica, nas áreas da saúde, na atuação escolar e nas organizações como um todo, não sendo diferente nas empresas juniores. Para Luiza: *o que o psicólogo fala, muitas vezes e pra muitas pessoas tem muito impacto*. Roberta completa: *as pessoas sempre te procuram*

pra uma “conversinha”, e isso é engraçado. Tu acaba pensando: “tá, qual é o meu espaço aqui dentro?”, eu tenho sempre essa preocupação.

Diante da legitimidade que possuem nas EJs, a atuação dos estagiários no campo da POT pode dar margem a demasias. Assim, o cuidado com as palavras *para não falar besteira*, a necessidade de pontuar algumas falas como *sugestões* e não como *imposições*, e, ainda, a consideração ao papel do professor orientador como alguém que instrui e preza pela ética no estágio foram observados por Luiza e Marina, entre outros participantes, como ações necessárias para lidar com a credibilidade a eles atribuída.

A **ampliação do autoconhecimento** também foi identificada como uma contribuição do estágio em empresa júnior para a elaboração de projetos de carreira, associada a uma maior segurança e clareza na construção de expectativas de futuro. Esse aspecto se relaciona com a noção de autoconceito, ou seja, a imagem que uma pessoa tem de si mesma em seus diversos papéis (SILVA; TEIXEIRA, 2013). Experimentar novos lugares, testar interesses, descobrir novas preferências e identificar potencialidades e limitações são desdobramentos em direção ao conhecimento de si possibilitados por atividades extraclasse, o que inclui os estágios. A esse respeito, Gabriela diz:

Acho que eu aprendi também sobre mim mesma, autoconhecimento, sabe? o que eu gosto de fazer, o que eu não gosto. (...) o que eu aceito e o que eu não aceito e como eu vou fazer para adequar o ambiente a isso, de uma forma tranquila.

Os comportamentos exploratórios, dentre os quais a realização de estágios, são centrais para a definição do tipo de profissional que o estudante pretende se tornar. Testar hipóteses, imaginar-se em diferentes contextos de trabalho e experimentar atividades distintas são exemplos de explorações necessárias ao longo da formação, através das quais se consolidam e modificam-se preferências pessoais, interesses e a própria identidade (SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Percebeu-se a partir de diversos relatos que o autoconhecimento não apenas foi ampliado em decorrência do estágio, mas também exercitado no cotidiano, como recurso avaliativo da própria experiência acadêmica. Esse exercício de buscar se autoconhecer acaba sendo também uma aprendizagem, no sentido de que o estudante necessita identificar e até mesmo (re)significar seus gostos, interesses, habilidades, etc. para poder tomar decisões a respeito do seu futuro

profissional de maneira realista.

Além da vivência do papel de psicólogo e da ampliação do autoconhecimento, outra contribuição do estágio ao delineamento dos projetos futuros dos estudantes é o **aumento da autoconfiança e da autoeficácia profissional**. O conjunto de elementos que favorece a identificação do estagiário com o papel de psicólogo repercute ainda na autoconfiança frente ao trabalho e nas crenças positivas de autoeficácia profissional (SILVA; TEIXEIRA, 2013). A satisfação dos empresários juniores com a Psicologia se expressa na adesão às atividades propostas, na proatividade no agendamento de acompanhamentos individuais e nos *feedbacks* positivos direcionados aos estagiários.

A oportunidade de acompanhar e contribuir para o desenvolvimento das pessoas é fonte de motivação também para os estagiários, fazendo-os ganhar confiança diante do exercício profissional, mesmo que seja um processo gradual. Gabriela relata ter percebido

uma evolução ao longo do tempo: parece que no começo eu cheguei com um choque, tipo “o que vocês [estagiárias] fazem aqui?”, (...) e eu consegui fazer eles construírem uma visão de “não, a Psicologia é importante”, eu tinha muito respeito no final.

A aplicação dos conhecimentos teóricos em processos e procedimentos técnicos de trabalho como recrutamento e seleção, pesquisa de clima organizacional, mapeamento de competências e ministração de treinamentos, por exemplo, também resultaram no aumento das crenças de autoeficácia. Isso significa que a partir do desempenho dessas e de outras atividades os estagiários, em geral, sentem-se mais seguros diante da inserção futura no mercado de trabalho e preparados para buscar oportunidades e desempenhar suas funções em uma organização. Luiza e Gabriela assim se expressam:

Hoje eu conseguiria tranquilamente implementar um questionário de clima organizacional em qualquer empresa (...). Todos os processos que eu aprendi ou desenvolvi lá me deixaram mais segura para colocar em prática, onde quer que eu venha a trabalhar (Luiza).

Acho que isso repercutiu bastante principalmente na minha autoconfiança, sabe? Tipo: “não, eu vou me formar e eu vou conseguir trabalhar como psicóloga”, entende? (...) “Você está apta a

trabalhar com isso” (Gabriela).

O reforço positivo da autoeficácia é descrito na literatura como função importante dos estágios nos processos de ensino-aprendizagem: por meio da experimentação propiciada, o sujeito desenvolve confiança em si mesmo e em sua capacidade de desempenhar tarefas profissionais, fazendo negociações, enfrentando desafios e focando no alcance de seus objetivos. Esse conjunto de vivências potencializa o sucesso na transição universidade-trabalho e oferece ao estudante maior segurança nesse processo (VIEIRA; CAIRES; COIMBRA 2011).

Por meio das práticas do psicólogo desempenhadas e também do contato cotidiano com um contexto laboral real foi possível aos estudantes identificarem os significados e valores pessoais de trabalho e essa identificação também contribuiu para o aumento da autoconfiança e da autoeficácia profissional. Segundo Porto e Tamayo (2003), os valores pessoais de trabalho expressam crenças sobre metas ou recompensas desejáveis a serem alcançadas por seu intermédio, possuindo papel dominante no comportamento das pessoas e guiando suas avaliações sobre o trabalho, seu comportamento e a escolha de alternativas de trabalho.

Reflexões críticas sobre o exercício profissional em Psicologia e também em geral foram possibilitadas nesse processo. Gabriela afirma: *acho que eu aprendi bastante a pensar sobre meu próprio trabalho. Com certeza não foi um trabalho alienante, eu tive muito que pensar sobre o que é ser psicóloga. Ana reitera, referindo-se a uma mudança na noção sobre o trabalho: eu tinha a noção do trabalho como algo obrigatório. E eu não queria isso. Hoje eu vejo de outra forma, como uma coisa boa, construtiva, que traz muito prazer.*

Diversos participantes destacaram a realização pessoal e profissional como objetivos inerentes à relação a ser estabelecida com o trabalho e referiram que o estágio na EJ ajudou a elucidar alguns elementos associados a essa realização, como dinamismo das atividades, certa flexibilidade de horários, bom clima organizacional, estabelecimento de relações de amizade com os colegas e, em algum nível, autonomia, poder decisório e diversidade de funções. A clareza na identificação desses aspectos contribui para a elaboração de expectativas e projetos futuros, balizando metas e estratégias de inserção profissional (BARDAGI; HUTZ, 2010; SILVA; TEIXEIRA, 2013).

Evidenciou-se que o estágio também contribuiu para a **construção de expectativas sobre o mercado e o mundo do trabalho**, confirmando achados de estudos anteriores (CAIRES; ALMEIDA,

2000; BARDAGI; BOFF, 2010; BARDAGI; HUTZ, 2010; VIEIRA; CAIRES; COIMBRA, 2011; SILVA; TEIXEIRA, 2013). A visão da EJ como um local *ideal* de trabalho ao psicólogo foi externalizada por alguns participantes que apontaram características como a horizontalidade, o bom relacionamento entre as pessoas, a autonomia e a abertura a mudanças como desejáveis nos futuros campos de trabalho.

As falas de Laura e Ana refletem essa concepção:

Hoje se tu me perguntar se eu quero de novo, eu voltaria, sabe? Isso me fez ver também que tipo de trabalho eu quero quando sair da universidade. Eu quero um trabalho assim (Laura).

O trabalho ideal pra mim teria certa flexibilidade de horários... É como na EJ assim, eu amo lá. (...) Teria bastante abertura pra sugerir novos processos, minha opinião seria ouvida e eu teria bastante autonomia pra realizar os processos. Não teria ninguém muito autoritário, eu acho que certa hierarquia existe e tem que ser respeitada, mas nada muito inflexível... Tô sonhando aqui né? (Ana).

Não obstante essas idealizações, o caráter mais realista das expectativas sobre o mercado de trabalho emergiu com frequência. Foram identificadas muitas semelhanças entre as vivências de trabalho na EJ e a prática de psicólogos organizacionais no mercado de trabalho, principalmente no que tange aos processos desenvolvidos. As práticas com o empreendedorismo e a gestão organizacional também se configuraram como uma antecipação de características inerentes ao mundo do trabalho como um todo.

Marina avalia: *não teve outra experiência na minha graduação que foi tão linkada com o ambiente de trabalho quanto a EJ, mesmo sendo dentro da UFSC*. Além do entendimento de processos administrativos básicos e do funcionamento de uma organização, pode-se citar ainda como alavancadoras dessas expectativas a identificação de atitudes e competências constantemente valorizadas, a interdependência do trabalho, a importância da liderança e as várias formas pelas quais ela pode ser desempenhada.

Expectativas sobre o mercado de trabalho foram construídas também a partir de discrepâncias entre a realidade de trabalho encontrada nas EJs e aquela externa ao ambiente empresarial júnior, principalmente no que diz respeito a aspectos como a autonomia desfrutada. Sabe-se que a inserção no mundo do trabalho implica em

certa adequação à cultura e às normas das organizações, requerendo que o psicólogo (assim como qualquer outro trabalhador) apreenda a dinâmica vigente, absorva os códigos de conduta e se adapte ao novo ambiente de trabalho. Além disso, a especialização e a divisão do trabalho tendem a ser maiores em outras empresas, gerando maior delimitação de funções. Os vínculos de trabalho também geralmente podem se estender por um período maior de tempo externamente – produzindo reflexos considerados positivos pelos estudantes, como a possibilidade de ascender na estrutura hierárquica e de desenvolver processos mais longos e padronizados –, enquanto a limitação temporal do estágio é determinada desde o seu início.

A competitividade e a instabilidade percebidas no mundo do trabalho atual geram expectativas negativas nos estudantes, porque deixam os profissionais mais vulneráveis. O caráter econômico das relações de trabalho, com os dispositivos que lhe são subjacentes, também foi referido, assim como a diminuição do poder e das alternativas de escolha pelo trabalho, principalmente no início de carreira.

O imperativo da entrega de resultados eficientes, eficazes e corretos em curto espaço de tempo também difere da experiência nas EJs e nos estágios de modo geral, visto que esses dispositivos pedagógicos garantem suporte e certa proteção aos estudantes. João explicita sua percepção a respeito: *se eu não faço meu trabalho bem feito, não vou ter supervisor pra dizer “você fez errado” e nesse caso [de uma empresa sênior] vai ter alguém pra dizer: “você tá demitido”*. Enquanto o estágio é a experimentação de uma prática profissional no papel de estudante, o trabalho além dos muros da universidade exige cada vez mais dos profissionais uma postura competente e produtiva, impondo adequações, exigências e também restrições (MENDES, 2013).

A percepção das diferenças entre a realidade encontrada nos estágios e aquela vigente no mundo do trabalho pode gerar insegurança e ansiedade, relacionadas especialmente a um receio de frustrar-se diante da lógica instaurada, como destacado por Gondim (2002) e Bardagi et al (2006). A amplitude das realizações no estágio e a satisfação com o trabalho desempenhado, características tão valorizadas pelos estagiários, parecem menos possíveis de ser alcançadas posteriormente no mercado. Uma atuação diferente, menos autônoma, possibilitará a realização pessoal e profissional desejadas? Isabela traz essa indagação em sua fala, explicitando seu receio: *Eu tinha um pouco*

de medo disso também. De achar que, “ah, aqui na EJ é tudo lindo e maravilhoso, vou chegar numa empresa e não vai ser assim”.

O dinamismo do trabalho, a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos, bem como as crenças de autoeficácia, foram elementos associados a uma percepção mais otimista da inserção futura no mercado. Isso vem ao encontro da ideia segundo a qual o desenvolvimento do senso crítico e de uma postura propositiva no estágio é um possível facilitador para a conquista de novos espaços nas organizações.

Nesse sentido, a diferença entre mercado de trabalho e campo de atuação, pontuada por Botomé (1988) e reiterada por Bastos (2005) merece ser pontuada. Segundo os autores, há uma distância entre aquilo que o psicólogo realmente faz ou está mais preparado para fazer (demandas do mercado de trabalho) e a gama de aspectos que poderiam ser alvos de sua intervenção no contexto organizacional (diversidade do campo de atuação). As ofertas de emprego expressam as demandas avaliadas pelos gestores, ao passo que as possibilidades de intervenção tendem a ser muito mais amplas e diversificadas, refletindo as reais necessidades daquele contexto – nem sempre priorizadas ou sequer identificadas. Cabe ao psicólogo, assim, assumir e comprometer-se com uma atuação crítica e criar essas alternativas para seu exercício profissional, situando sua atuação “entre o real, o ideal e o factível”, como assinalado por Zanelli (2002, p. 37).

Por fim, os estágios nas empresas juniores contribuíram para a construção de projetos de carreira na medida em que auxiliaram os estudantes na **definição de interesses profissionais para o futuro**, delineando projetos possíveis e desejados. O conjunto de aprendizados, autoconhecimento e aproximações com o trabalho e o mercado de trabalho contribuíram para a delimitação mais clara desses projetos e para a realização de algumas escolhas, ainda no período de graduação. Marina revela seu foco e segurança em relação ao momento pós-formação da seguinte forma:

Eu vejo agora as pessoas atirando pra tudo quanto é lado, “10ª fase, vou pro mercado de trabalho, e vou tentar tudo”: residência, mestrado, mandar currículo... E eu não, eu sei que eu não vou gostar. (...) eu já fui um pouco mais focada no que eu quero.

Como Marina, outros estudantes já haviam estabelecido uma relação anterior de identificação com as práticas da POT, como

explicitado no Capítulo 4, e a vivência do estágio fortaleceu esse interesse. O discurso de João é representativo da consolidação de um objetivo profissional para seu futuro: *Ao longo do curso, as próprias disciplinas relacionadas ao trabalho foram... não me conduzindo, mas sim me seduzindo(...)* [levando-me] a *decidir por certos caminhos e não por outros*. As disciplinas relativas à área oferecidas no currículo comum do curso, somadas àquelas complementares e de fundamentação da ênfase *fundamentaram a entrada e pavimentaram o caminho* percorrido pelo participante em direção à POT, de acordo com seu relato.

Para outros, o estágio em POT abriu possibilidades e revelou um interesse profissional até então pouco explorado. A ênfase, que em alguns casos foi escolhida como uma opção secundária, em vista da possibilidade de inserção mais fácil no mercado, reverberou na definição de projetos de carreira, motivando a vontade de conciliar duas áreas diferentes, ou mesmo de priorizar a atuação em organizações em um primeiro momento da trajetória profissional. Laura, a esse respeito, diz:

Não era uma coisa que eu tava colocando muita fê. (...) eu tinha escolhido porque era mais fácil de conseguir [emprego] depois de formada e eu tive uma surpresa muito boa né, porque o mais fácil é também o que eu mais gosto agora.

Para Isabela, as oportunidades foram ampliadas: seu interesse pela pesquisa científica teve origem ainda no ensino médio e seu projeto durante toda a graduação foi seguir carreira acadêmica. Esse desejo foi fortalecido pelo estágio e também estendido por ele a partir da aplicação de técnicas de pesquisa nos âmbitos de trabalho. A estudante passou então a considerar a *pesquisa em POT*, desenvolvida na universidade, e também a *pesquisa na POT*, aplicada às práticas da área no dia a dia de trabalho, como possibilidades futuras.

Salienta-se que a repercussão da experiência em POT e especificamente no estágio em EJ na definição de interesses profissionais para o futuro não se deu apenas de maneira direta nem somente para aqueles que pretendem atuar nessa área depois de formados. O empreendedorismo, por exemplo, conhecido por meio do estágio, foi relacionado a uma possível estratégia para a gestão do próprio negócio, inclusive daqueles não relacionados à Psicologia. Júlia, por exemplo, percebe transposições possíveis dos aprendizados para sua atuação na clínica e gerenciamento de um consultório; Luiza e Roberta consideram empreender em outras áreas, em longo prazo, utilizando os

conhecimentos da POT como gestoras; Carlos também referiu competências da gestão do trabalho com equipes como aplicáveis a muitos contextos, para além da POT.

Como mostrado, a maioria dos entrevistados cursou a ênfase de *Saúde e Processos Clínicos* posteriormente à de *Trabalho, Organizações e Gestão* como primeira opção, e alguns deles afirmaram terem se sentido mais seguros e menos ansiosos na realização dos atendimentos clínicos após ter desempenhado papel semelhante nos acompanhamentos da EJ. A prática dos acompanhamentos individuais foi comparada ao atendimento clínico, por possibilitar uma interação focada na pessoa, suas demandas e bem-estar – ainda que com objetivos e fundamentação distintos. Considera-se que todas as habilidades e comportamentos desenvolvidos no estágio, conforme abordadas no início desse tópico, podem ser aplicadas em outros contextos de trabalho e mesmo em outros papéis e/ou atividades desempenhados pelos participantes.

A experiência na EJ, contextualizada na trajetória percorrida ao longo da vida e principalmente da formação em Psicologia, permite o processo de identificação e abre caminhos para a construção de um futuro desejado. A consciência da realidade atual, com suas exigências e oportunidades, aliada ao conhecimento de si, de suas necessidades, sonhos, desejos e objetivos favorece a construção de um possível “vir a ser” (VELHO, 1994; MANDELLI; SOARES; LISBOA, 2011). Diversos dos entrevistados ainda possuem projetos pouco estruturados e com objetivos ainda abertos, contemplando duas ou mais possibilidades de atuação em diferentes áreas da Psicologia, ou mesmo fora dela. Como referido na literatura, no entanto, o projeto é dinâmico, possui caráter contingencial e está em constante (re)elaboração, sendo construído, destruído e reconstruído continuamente.

Guichard (1995) afirma que os projetos não se reduzem apenas a um desejo ou a intenções vagas, mas configuram representações construídas a partir da realidade atual, do futuro desejado e de meios para alcançá-lo. A criação de estratégias de ação é, portanto, inerente ao exercício de projetar a carreira, na medida em que elas possibilitam o alcance dos objetivos delineados (BOHOSLAVSKY, 1981; UVALDO; SILVA, 2010).

Os participantes elencaram estratégias diversas nesse sentido, destacando-se principalmente a busca por empregos propriamente ditos, a prestação de concursos públicos e também a formação continuada (especializações, mestrados acadêmicos e profissionais, residências

hospitalares). A definição de preferências e de áreas de maior interesse é acrescida de objetivos pessoais, relativos a questões familiares, viagens ou desejo de permanecer em alguma cidade, por exemplo. Juntos, esses anseios facilitam a construção de planos possíveis, que serão ou não colocados em prática mais tarde, dependendo das configurações do mundo do trabalho contemporâneo e das oportunidades vislumbradas pelos participantes junto ao mercado de trabalho.

Em suma, as repercussões do estágio em empresa júnior na construção dos projetos de carreira dos estudantes se relacionam com as concepções sobre a atuação profissional na área da POT elaboradas a partir dessa experiência formativa, como também com as contribuições por ela proporcionadas a essa construção. Experimentando o papel de psicólogo nas EJs, ampliaram seu autoconhecimento, desenvolveram aprendizagens teórico-práticas e comportamentais, reforçaram suas crenças de autoeficácia e definiram interesses de atuação com os quais se identificam mais. O aprendizado das práticas de POT por meio do estágio em EJ é permeado, portanto, por aprendizados sobre si mesmo, enquanto pessoa e profissional em formação, e também por expectativas futuras relativas à profissão. Colocado em perspectiva, esse conjunto de vivências favorece o delineamento de objetivos de vida e carreira mais claros, com a consequente concepção e implementação de alternativas para alcançá-los.

Embora, como sustentado nesta dissertação, toda prática de estágio esteja potencialmente relacionada à preparação e direcionamento para o futuro profissional, a maior autonomia, amplitude e diversidade de atuação, possibilitadas pelas empresas juniores apresentam-se como diferenciais nesse processo, na medida em que estimulam a reflexão, o pensamento estratégico e a capacidade de planejar e gerenciar. As particularidades desse contexto, aqui apresentadas e discutidas, impulsionam de forma ainda mais significativa o desenvolvimento dos estagiários, produzindo repercussões decisivas à construção de concepções sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e seus projetos de carreira.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A título de considerações finais, este capítulo pretende reunir sínteses e elaborar reflexões sobre os resultados de pesquisa apresentados e discutidos até aqui, tomando como base os objetivos norteadores do estudo. Apontam-se também limitações da pesquisa e sugestões para novas investigações científicas a partir dos resultados identificados.

Tendo como bases a indagação formulada como problema para a pesquisa – **quais as repercussões da experiência de estágio em empresa júnior na construção dos projetos de carreira de estudantes de Psicologia da UFSC?** – e a literatura abordada no marco teórico, considera-se que a análise dos dados coletados possibilitou contemplar os objetivos previamente delineados. O Quadro 10, apresentado na página a seguir, contempla a totalidade de categorias e subcategorias temáticas identificadas e facilita a visualização do percurso analítico traçado pelo presente estudo.

Quadro 10 – Conjunto de categorias e subcategorias identificadas no processo de análise de dados

RAZÕES DAS ESCOLHAS	Ênfase Trabalho, Organizações e Gestão	<ul style="list-style-type: none"> - Identificação e interesse prévios pela POT - Maiores oportunidades de inserção no mercado de trabalho através da POT 	<ul style="list-style-type: none"> - Outras razões
	Estágio em empresa júnior	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente das EJs como potencializador da aprendizagem - Autonomia possibilitada aos estagiários 	<ul style="list-style-type: none"> - Outras razões
ESTÁGIOS DE PSICOLOGIA EM EMPRESAS JÚNIOR	Condições dos estágios	<ul style="list-style-type: none"> - Incidência dos estágios ao longo do período analisado - Distribuição nas diferentes empresas 	<ul style="list-style-type: none"> - Carga horária prevista e realizada
	Características e particularidades dos estágios	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneração - Orientação e supervisão 	
	Atividades dos estagiários	<ul style="list-style-type: none"> - Especificidades do contexto organizacional júnior - Impressões dos estagiários sobre a EJ e seu estágio - Práticas do campo da gestão de pessoas - Ações em nível estratégico 	<ul style="list-style-type: none"> - Rotinas administrativas
AS REPERCUSSÕES DO ESTÁGIO NOS PROJETOS DE CARREIRA	Concepções sobre a atuação profissional na área da POT	<ul style="list-style-type: none"> - Compreensão sistêmica da organização - Foco das ações na subjetividade e no aprendizado das pessoas - Interdisciplinaridade e seu impacto no fazer do psicólogo - Desconhecimento, resistência e valorização do trabalho em POT 	<ul style="list-style-type: none"> - Diferentes perspectivas na gestão de pessoas
	Contribuições para a construção dos projetos de carreira	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizagem de habilidades, comportamentos e conhecimentos - Vivência do papel de psicólogo - Construção de expectativas sobre o mercado e o mundo do trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliação do autoconhecimento - Definição de interesses profissionais para o futuro

Fonte: Dados de pesquisa.

O Capítulo quatro, atendendo ao objetivo de **identificar os motivos da escolha pelo estágio em POT no contexto organizacional júnior**, apresentou o perfil sociodemográfico dos participantes da pesquisa, sua situação acadêmica e breves descrições sobre fragmentos de suas trajetórias e seus projetos de carreira. As oportunidades oferecidas nesse campo, reiteradamente apresentadas como numerosas e atrativas (BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990; BASTOS; GONDIM; RODRIGUES, 2010; MALVEZZI; SOUZA; ZANELLI, 2010), foram consideradas por boa parte dos participantes, que escolheram a ênfase pensando em uma inserção *mais fácil* no mercado de trabalho. No entanto, condições distintas daquelas frequentemente oferecidas em outras organizações foram priorizadas, justificando a escolha por empresas juniores dentre as demais oportunidades possíveis.

Pouco observadas da mesma maneira em outros contextos, características como horizontalidade, autogestão, abertura para mudanças e a autonomia decorrentes desse cenário, somadas à não subordinação do estagiário a outros profissionais e a ampla diversidade de atividades possíveis, destacaram as empresas juniores como opção desejada. Evidencia-se, portanto, que a identificação com a área e a busca pelo aumento da empregabilidade, motivos principais apontados para a escolha pela ênfase curricular vinculada à POT, não visam apenas à conquista de um emprego após a formação, mas vêm acompanhados de expectativas mais específicas, não limitadas às práticas tradicionais e sim voltadas a uma atuação ampla, crítica e estratégica nas organizações.

No Capítulo cinco foi atendido o objetivo de **caracterizar o panorama dos estágios em POT realizados nas empresas juniores da UFSC**. Escolhidas como campo de estágio sob a pretensão de experimentarem um exercício diversificado, autônomo e menos burocrático, as EJs parecem ter atendido às expectativas, uma vez que o panorama por elas delineado contempla tais características.

As funções exercidas englobaram atividades clássicas, como recrutamento, seleção e treinamento, mas também incluíram outras tantas, como desenvolvimento de carreira, mapeamento de competências, participação na tomada de decisão e nos planejamentos estratégicos das empresas, alcançando níveis macro-organizacionais e uma posição de poder e credibilidade perante os demais membros. De modo geral, o contexto júnior aproxima-se da realidade do mercado em muitos aspectos, especialmente pela vivência empresarial e estratégica que propicia (MORETTO NETO et al, 2004), mas também guarda

particularidades importantes, expressas em sua estrutura e modo de funcionamento e decorrentes principalmente do seu caráter sem fins de lucro e de sua missão junto aos cursos de graduação.

Desenvolvidos nesse contexto, os estágios contribuíram para a experimentação e reflexão acerca da atuação do psicólogo no campo da POT. **A análise das percepções sobre o exercício profissional em POT construídas pelos estudantes a partir de suas vivências no estágio em EJ**, terceiro objetivo elencado para a pesquisa, foi contemplada em parte do Capítulo seis. Em virtude de terem contribuído para o alcance de uma visão ampla dos propósitos e fazeres da POT e também para a exploração de si mesmo enquanto futuro profissional, tais elaborações constituíram importantes repercussões do estágio na construção dos projetos de carreira dos estudantes.

A vivência de aspectos como a compreensão sistêmica da organização, a interdisciplinaridade do trabalho e o foco na subjetividade favoreceu a realização de práticas próprias da POT. Identificando diferentes perspectivas de gestão de pessoas e realizando com frequência processos de planejamento e gerenciamento, os estudantes de Psicologia puderam contemplar graduações variadas entre limitações e potencialidades, atividades operacionais e estratégicas e focos individuais e coletivos de intervenção. A reflexão e problematização desses aspectos produziu estratégias para uma atuação política e estratégica ainda na EJ, atendendo às expectativas de aprendizado construídas previamente ao estágio.

Além da realidade organizacional, de sua cultura e das relações de poder instituídas, a iniciativa do psicólogo em criar alternativas de ação, buscando atender não só às demandas expressas mas também às possibilidades de intervenção pouco exploradas mostrou-se como um aprendizado importante aos estagiários, indo ao encontro de posicionamentos expressos por autores clássicos da área (BOTOMÉ, 1988; BASTOS; GALVÃO-MARTINS, 1990; ZANELLI, 1992; ZANELLI; BASTOS, 2004; BASTOS, 2005).

Aludindo ao objetivo principal do estudo, o quarto e último objetivo, **compreender os modos pelos quais as vivências do estágio em EJ repercutem nos projetos de carreira dos estudantes**, foi também contemplado no Capítulo seis. Evidenciou-se que, para além da exploração da profissão, outras repercussões dos estágios se mostraram relevantes à elaboração de projetos de futuro: através das vivências diretas e da observação, os estudantes puderam desenvolver aprendizados diversos e explorar a si mesmos, suas qualidades e

limitações, interesses e objetivos, ampliando seu autoconhecimento. Enquanto as atividades relacionadas ao trabalho do psicólogo preparam os estudantes para a atuação futura nesta profissão, as aprendizagens de desenvolvimento de carreira os capacitam a escolher dentre as várias possibilidades que permearão tal exercício – ambas fundamentais ao psicólogo em formação e favorecidas pelo estágio em empresa júnior, como observado.

Pode-se afirmar, assim, que os estágios em empresas juniores, como demais experiências práticas satisfatórias, propiciaram a formulação de questionamentos que são relevantes no processo de construir projetos profissionais, como: “O que o trabalho significa para mim?”, “Que objetivos eu quero alcançar por meio dele?” e “O que me motiva no trabalho?”. É provável que os estudantes não tenham chegado a respostas a todos esses questionamentos, mas sua formulação já representa um amadurecimento tanto na perspectiva da construção de sua identidade profissional quanto de suas expectativas frente ao papel de trabalhador na sociedade.

Em síntese, a transição experienciada entre o papel de estudante e de trabalhador motivou a antecipação de desafios futuros e a mobilização de recursos necessários ainda no período de formação, conforme apontado na literatura (VIEIRA; CAIRES; COIMBRA, 2011; SILVA; TEIXEIRA, 2013). O consequente reforço positivo da autoconfiança e das crenças de autoeficácia resultaram em uma sensação de *estar apto* ao trabalho e na criação de expectativas mais otimistas em relação à inserção futura no mercado. Ainda que o exercício em POT muitas vezes seja limitado pelos interesses das chefias e pelas regulações do sistema econômico vigente – gerando receios e ansiedade aos estudantes que pretendem seguir percurso na área –, a experiência na empresa júnior em sua totalidade, devidamente embasada pela supervisão e pelas disciplinas de fundamentação da ênfase, resultou no desejo de uma atuação crítica, propositiva e estratégica, comprometida com a conquista de novos espaços da Psicologia nas organizações.

Sobre os projetos de carreira, especificamente, a experiência do estágio em EJ não apenas fortaleceu interesses e planos daqueles que já se identificavam com a POT previamente a ele, como também influenciou outros, que priorizavam ampliar sua empregabilidade, a conceberem a atuação em organizações como espaço legítimo da Psicologia e como algo possível e realizador. Para todos, inclusive aqueles que pretendem seguir caminho em outras áreas, a transposição de conhecimentos e competências desenvolvidos aos diferentes

contextos almejados foi possível, especialmente aquelas relativas ao empreendedorismo, à coordenação de grupos e às habilidades interpessoais.

Retomadas as conclusões principais da pesquisa, algumas reflexões se fazem possíveis e necessárias. Um questionamento permeou o desenvolvimento desse estudo: **as empresas juniores são empresas ideais à realização do estágio em POT?** Sem a pretensão de formular uma resposta definitiva, resgata-se apenas aquilo que os dados coletados apontaram: no estágio nesse contexto empresarial os acadêmicos tiveram a possibilidade de criar, inovar e de intervir diretamente na realidade organizacional em seus vários níveis, o intenso reconhecimento e valorização das suas contribuições, a ampla diversidade de atividades e a experimentação de um papel dotado de poder, status e credibilidade. Essas condições, raramente reunidas em outros locais de estágio em POT, de fato produzem repercussões singulares. Identificados e satisfeitos com a autonomia experimentada, assim, diversos participantes associaram o contexto EJ à realização pessoal e profissional almejada por meio do trabalho, caracterizando-a como uma empresa ideal e priorizando algumas de suas características na busca por futuros empregos.

Diante desse cenário e dos relatos positivos partilhados por eles, poder-se-ia pensar, em princípio, que as EJs oferecem aos estagiários condições próximas às “perfeitas” para a experimentação do exercício em POT. No entanto, os próprios resultados identificados relativizam essa concepção: apesar de guardarem similaridades com a realidade vigente no mercado de trabalho das organizações seniores, as EJs também distanciam-se dela substancialmente em alguns aspectos, como já referido anteriormente. O restrito contato com aspectos trabalhistas e a ausência de questões financeiras vinculadas a planos salariais ou de remuneração em geral, por exemplo, configuram-se como limitações às experiências vivenciadas nas empresas juniores, tendo em vista sua relevância nas organizações seniores.

Tais questões, no entanto, puderam ser contempladas em algum nível, seja por meio do planejamento das próprias atividades – algumas das quais exigem recursos para compra de materiais, organização de eventos, etc –, seja da participação na tomada de decisões e nas discussões realizadas nos planejamentos estratégicos, que também abordavam aspectos financeiros e administrativos. Assim, apesar das limitações decorrentes do caráter voluntário e sem fins lucrativos das EJs, os estágios nelas realizados podem oferecer aprendizados

importantes relativos à gestão, por vezes de maneira ainda mais significativa do que experiências desenvolvidas em outras organizações.

A competitividade, corolário das questões de natureza econômica, também acaba não se fazendo muito presente no ambiente de trabalho júnior, por definição mais colaborativo e compartilhado, tendo em vista seu foco na aprendizagem dos seus membros. Ainda outros aspectos são restritos nesse contexto: no campo da Psicologia exatamente, pouco se discute sobre saúde do trabalhador e segurança no trabalho, por exemplo; ainda que questões sobre bem-estar e satisfação sejam por vezes exploradas nas práticas nesse campo, pode-se dizer que o pouco contato prático com esses elementos produz lacunas que poderiam ser melhor exploradas em outras vivências e campos de estágio.

No mesmo sentido, o limite temporal imposto aos estágios e a própria estrutura das empresas juniores impossibilitam uma inserção mais longa ou mesmo a possibilidade de efetivação do estagiário, após concluídos os estudos. Afinal, é sabido que além de sua fundamental função pedagógica, os estágios realizados em período final de curso muitas vezes se configuram como porta de entrada à inserção dos profissionais recém-formados no mercado de trabalho.

O estabelecimento de redes de *networking*, extenso no que se refere a estudantes de outros cursos e instituições, é também muitas vezes restrito em relação a profissionais da Psicologia ou de áreas afins. As consultorias prestadas pelas EJs e o consequente contato com o mercado de trabalho se dá principalmente por meio de serviços específicos dos cursos aos quais elas esse vinculam, estando os estagiários quase sempre distantes desses processos. Pode-se dizer, então, que o foco interno das atividades de estágio e sua pouca relação direta com as áreas fim de atuação das EJs limita o contato dos estudantes de Psicologia nelas inseridos com o mercado propriamente dito. Essa, inclusive, é uma das diferenças básicas entre o estágio aqui estudado e a possibilidade de atuação como membro em uma empresa júnior vinculada ao curso de Psicologia, cujo foco de atuação e intervenção seria, aí sim, correspondente à área.

Em relação à cultura organizacional e às atividades em si, toda estrutura voltada à aprendizagem e desenvolvimento dos estudantes propiciada pelas empresas juniores não evita a existência de conflitos e questões complexas decorrentes das relações humanas e de trabalho, como em qualquer outro contexto. Divergências de interesses e opiniões, autoritarismo, resistência a mudanças, imposição de regras,

sobrecarga de trabalho, metas rígidas e cobranças demasiadas também permeiam esses espaços, ainda que com menos frequência e/ou visibilidade. Mesmo permitindo aprendizados, essas situações também podem ter repercussões negativas, algumas já trazidas neste texto ao serem abordados posicionamentos críticos relativamente ao contexto júnior.

É importante ponderar também que a flexibilidade e a autonomia propiciadas nas EJs podem ser compreendidas como condições não somente para um exercício mais amplo da POT, mas também para uma experiência de estágio “mais fácil e cômoda”, em alguns casos. Sua localização privilegiada no próprio campus, sua cultura horizontal, pouco rígida e flexível, com ampla possibilidade de negociação e adaptação da carga horária, e a própria ausência de um profissional supervisor atuante no local as diferem sobremaneira das organizações seniores, nas quais o estágio também seria possível. Para alguns estudantes essas características podem ser atrativas e justificar uma escolha basicamente utilitarista, inversa aos princípios e objetivos do estágio como dispositivo pedagógico essencial à formação.

Ademais, a alta incidência de estágios em empresas juniores identificada não deve ser entendida como algo necessariamente positivo: inseridas nas universidades, essas organizações apresentam-se como ambientes protegidos, contando com extenso suporte e menor vulnerabilidade às instabilidades do mercado. Podem reforçar, portanto, certo “comodismo” diante da busca por oportunidades externas ao meio acadêmico, as quais também oferecem significativos aprendizados principalmente aos estudantes em fase final de graduação, por estarem ainda mais conectadas à atuação profissional futura.

O número relevante de estágios realizados no contexto júnior, sejam eles obrigatórios ou não, pode, por outro lado, decorrer da inexistência de uma empresa júnior de Psicologia funcionando formalmente na UFSC. Diante dessa ausência e ainda assim interessados em vivenciar a dinâmica empresarial, sua gestão estratégica e o exercício de práticas psicológicas com maior autonomia, os estudantes buscam EJs de outras áreas, por meio dos estágios já consolidados no curso e na instituição.

Uma questão a ser ainda considerada é o sabido fato de que muitos estágios realizados em empresas juniores são não obrigatórios, o que significa que são desvinculados da ênfase curricular *Trabalho, Organizações e Gestão* e nem sempre contam com a orientação de um professor supervisor. Esse fato, à luz dos resultados aqui trazidos,

merece ser problematizado: estudantes de terceira ou quarta fases da graduação em psicologia, por exemplo, possuem embasamento suficiente para lidar com a diversidade de demandas requeridas nas EJs? Considerando que disciplinas específicas sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho são ministradas apenas a partir da quinta fase e que muitos estágios não obrigatórios, infelizmente, são realizados sem a devida supervisão, a inserção de estudantes dos anos iniciais de graduação nesses contextos precisa ser discutida e revista.

De modo semelhante, muitos outros estágios que envolvem tarefas complexas e específicas do psicólogo também são realizados sem o devido acompanhamento e fundamentação, como inserções em hospitais e comunidades, por exemplo. Como já dito, os estágios são dispositivos essenciais na formação superior justamente por aproximarem estudantes do fazer profissional, no entanto a complexidade das intervenções psicológicas e seus impactos na vida dos sujeitos exige preparação até mesmo nesses casos, sendo essa uma discussão necessária sobre ética e formação em Psicologia.

O presente trabalho não desejou apresentar as empresas juniores e os estágios nela desenvolvidos como modelos a serem seguidos, embora também não tenha se proposto a analisá-los sob uma perspectiva contrária ao empreendedorismo e à lógica capitalista. Optou-se por assumir uma postura crítica na análise dos dados a partir dos resultados obtidos, buscando discutí-los e problematizá-los sem reproduzir discursos assentados em estereótipos da POT, como aqueles relativos ao viés tecnicista, ao caráter instrumental e ao papel alienado e subordinado dessa área aos interesses do capital.

Embora tenham como foco ideias pontuais e geralmente pautadas nos primórdios da área, a insistente reprodução desses discursos faz com que sejam incorporados à imagem da POT (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013). Todo o desenvolvimento histórico da área, bem como o processo de ampliação e redirecionamento das ações em busca do desenvolvimento e da qualidade de vida dos trabalhadores, discutido detalhadamente por Zanelli e Bastos (2004), são, portanto, desconsiderados por tais discursos. Ainda que as transformações ocorridas no campo não signifiquem a superação da tensão capital-trabalho, elas indicam uma maneira mais ampla de lidar com esse conflito, o que indiscutivelmente é positivo (BASTOS; YAMAMOTO; RODRIGUES, 2013).

A ligação mais nítida da Psicologia Organizacional e do Trabalho com um território de interesses e conflitos relativos ao sistema

capitalista é também sinalizada por Bastos, Yamamoto e Rodrigues (2013) como base para o julgamento do compromisso social da área. No entanto, conforme reiteram os próprios autores, é ingênuo e simplista reduzir esses conflitos ao mundo do trabalho e à POT, quando na verdade todos os outros setores, instituições e atores sociais estão sob o mesmo sistema, assim como a própria Psicologia enquanto ciência e profissão.

Foi essa a premissa assumida no presente estudo, considerando que nenhum psicólogo em exercício profissional ou estudante de Psicologia em exercício de estágio atuam em um vácuo social, sem relações desiguais de poder. Qualquer ação profissional é necessariamente atravessada por interesses e tensões diversas, entre as quais aquelas vinculadas ao ideário capitalista; porém, ainda que ações estruturalmente transformadoras sejam dificilmente passíveis de viabilização, ações comprometidas com interesses sociais mais amplos são, sim, possíveis (BORGES; YAMAMOTO; RODRIGUES; 2013) e devem nortear a formação de psicólogos.

Assumindo esse posicionamento, preferiu-se buscar fundamentação nos dados encontrados, e os discursos dos estudantes de fato reuniram percepções majoritariamente positivas sobre suas experiências de estágio, o que não significa que dificuldades e problemas também não ocorram. Os resultados obtidos indicaram que, em termos de aprendizado, a criação de um ambiente parcialmente protegido, por suas características e pela própria universidade que o engloba, tende a potencializar a experiência. A autonomia, a distribuição do poder, a abertura a mudanças e a tolerância ao erro presentes nas empresas juniores abrem múltiplas possibilidades de experimentação, aproveitadas por cada estudante – membros e estagiários – de diferentes modos.

A dimensão estratégica do psicólogo organizacional e do trabalho talvez seja o aprendizado de maior destaque, contribuindo para a formação de profissionais críticos, comprometidos com mudanças e conquistas e inspirados pela valorização até então recebida. Não resta dúvidas de que a Psicologia precisa de psicólogos competentes e agentes de transformações, nos contextos organizacionais e em outros tantos onde eles se inserem, para lidar com estereótipos e pré-conceitos ainda compartilhados sobre a profissão.

A perspectiva da inter, multi e transdisciplinaridade na formação acadêmica proporcionada ou favorecida pela experiência de estágio nas empresas juniores também é um dado significativo. O convívio com estudantes e saberes de muitos outros cursos da UFSC contribui para a

formação em Psicologia e o inverso também é verdadeiro, na medida em que os estágios promovem ampla disseminação do conhecimento psicológico, suas intervenções e contribuições.

A importância dos estágios, amplamente reconhecida e discutida na literatura, foi reforçada pelos resultados que essa pesquisa proporcionou: eles abrangem a integração entre teoria e prática e, enquanto comportamentos exploratórios, possibilitam ainda a experimentação de novos papéis, a testagem de hipóteses, a criação e revisão de objetivos, interesses e preferências, entre outros aspectos (CAIRES; ALMEIDA, 2000; BARDAGI; LASSANCE; PARADISO, 2003; TEIXEIRA; GOMES, 2004; BARDAGI; HUTZ, 2010; BARDAGI; BOFF, 2010; VIEIRA, CAIRES; COIMBRA, 2011; SILVA; TEIXEIRA, 2013; HAUPENTHAL; KRAWULSKI, 2013).

A vivência do trabalho compreende relações com outras esferas da vida e com a própria identidade dos participantes, direcionando suas escolhas e dando sentido aos seus fazeres. Nesse sentido, além de constituírem parte da formação acadêmica e da preparação para o exercício da profissão em questão, essas experiências atuam como “pontes” entre o papel de estudante e o de trabalhador, permitindo (re)adequações no autoconceito e nos projetos de vida e de futuro. O subtítulo dado a esta dissertação – *das práticas do psicólogo às expectativas para o futuro profissional* – busca expressar exatamente essa transição.

A possibilidade de vislumbrar o profissional que se deseja ser, o tipo de trabalho que se deseja exercer e a carreira que se deseja traçar é propiciada pelo contato com a realidade prática oferecida pelos estágios e, no caso das empresas juniores, favorecida pela amplitude e diversidade de atuação característica desses espaços. Muitos dos aprendizados desenvolvidos nessas experiências são facilmente transpostos a outros âmbitos, relações e fazeres da vida, reverberando, portanto, não apenas no futuro profissional que se delinea, mas também na constituição identitária dos estudantes.

Esse estudo possui algumas limitações: as inconsistências nos registros dos Termos de Compromisso de Estágio localizados, como erros de preenchimento e defasagens de registro percebidas podem ter gerado alguma imprecisão aos dados colhidos. Por se tratarem de fontes documentais, os TCEs constituem registros parciais e não contemplam detalhes sobre as atividades desempenhadas, as supervisões realizadas e mudanças ocorridas ao longo do estágio, por exemplo. O hábito de

copiar as descrições de atividades elaboradas por outros estagiários foi identificado e também se apresentou como restrição da pesquisa.

Ainda que esses dados e até mesmo sua repetição possam ter revelado as atividades clássicas desenvolvidas nos estágios e caracterizar processos comuns às empresas juniores de modo geral, tais limitações também conferem pouca credibilidade quando se trata de uma descrição real e detalhada do campo. Os delineamentos e particularidades de cada estágio acabam se perdendo nos registros dos TCEs, os quais se tornam muitas vezes mera formalidade para a realização dos estágios.

Outra limitação do estudo foi a intencionalidade na seleção de participantes. Os resultados obtidos, embora possam se assemelhar à experiência de muitos outros estudantes, podem não contemplar toda a diversidade de empresas juniores e de vivências possíveis no contexto júnior.

Ainda assim, considera-se que o método utilizado foi adequado, ao aliar grande amplitude de fontes documentais e entrevistas individuais em uma perspectiva qualitativa. Considera-se que a descrição do panorama geral sobre os estágios em empresas juniores apresentou suas particularidades e proximidades com outros campos e assim forneceu base para a compreensão de suas repercussões na formação e planejamento de carreira dos estudantes entrevistados.

Estudos futuros focados especificamente na investigação dos estágios em si, caracterizando suas atribuições e os modos como estas são desempenhadas nas diferentes EJs são recomendados. Também se sugere que estudos com foco semelhante sejam feitos em outros campos de estágio possíveis em POT, a fim de investigar semelhanças e diferenças nos reflexos produzidos no processo de formação e preparação para a atuação profissional. Pesquisas que elejam como participantes ex-estagiários de Psicologia atuantes em EJs são ainda sugeridas, visando investigar como os desdobramentos identificados pelo presente estudo de fato reverberaram na inserção e atuação no mercado de trabalho.

Por fim, mesmo não tendo sido o foco do presente estudo, há um indicativo de que as empresas juniores se relacionam com as chamadas organizações flexíveis, caracterizadas por padrões menos rígidos de exigência e regulamentação do trabalho. A redução dos níveis hierárquicos, a descentralização do poder decisório entre os diversos membros, a busca por qualidade como objetivo permanente, além do foco na comunicação, na gestão do conhecimento e na inovação são

alguns dos aspectos apontados por Medici e Silva (1993) como relativos a essas organizações e que muito se assemelham à estrutura e modo de funcionamento das empresas juniores. Considera-se a investigação e análise de tais relações uma sugestão também relevante para estudos futuros, tendo em vista sua importância no cenário contemporâneo, cujas intensas e contantes transformações têm exigido das organizações maior flexibilidade e resiliência.

Sendo o contexto das EJs um campo fértil de pesquisa e de atuação para graduandos em Psicologia da UFSC e as questões referentes à formação profissional e ao desenvolvimento de carreira tão relevantes nos tempos atuais, esta dissertação almejou enriquecer a reflexão e o debate sobre as maneiras pelas quais os estágios em Psicologia Organizacional e do Trabalho, especialmente em EJs, podem contribuir para a formação do psicólogo e influenciar na construção de projetos de futuro dos graduandos.

Além disso, pretendeu contribuir para as discussões acerca do Movimento Empresa Junior, com suas possibilidades e limitações no que diz respeito à formação profissional ao longo da graduação e principalmente seus reflexos na construção do projeto profissional de estagiários nesse âmbito. Como todas as investigações científicas, esse estudo não se esgota aqui, podendo servir como ponto de partida para outras tantas possibilidades de pesquisa em Psicologia e áreas afins.

REFERÊNCIAS

ABBAD, G. da S.; BORGES-ANDRADE, J. E. Aprendizagem humana em organizações de trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p.237-299.

ABEP. **Histórico das DCN's**. Publicação online, 2014. Disponível em: <<http://www.abepsi.org.br/site/historico-das-dcn%C2%B4s/>>. Acesso em: 26 jun. 2014.

BARDAGI, M. P.; BOFF, R. de M. Autoconceito, auto-eficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. **Avaliação**, Campinas, v.15, n.1, p.41-56, 2010.

BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v.62, n.1, p.159-170, 2010.

BARDAGI, M. P.; LASSANCE, M. C. P.; PARADISO, A. C. Trajetória acadêmica e Satisfação com a Escolha Profissional de Universitários em Meio de Curso. **Revista Brasileira de Orientação Vocacional**, São Paulo, v. 4, n. 1-2, p.153-166, 2003.

BARDAGI, M. P.; LASSANCE, M. C. P.; PARADISO, A. C.; MENEZES, I. A. de. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicologia Escolar e Educacional**, Campinas, v.10, n.1, p.69-82, 2006.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BASTOS, A. V. A Psicologia no contexto das organizações: Tendências inovadoras no espaço de atuação do psicólogo. In: CFP (Conselho Federal de Psicologia). **Psicólogo brasileiro: construção de novos espaços**. Campinas: Alínea, 2005, p. 135-204.

BASTOS, A. V. B.; GALVÃO-MARTINS, A. H. C. O que pode fazer o psicólogo organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v.10, n.1, p.10-18, 1990.

BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G.; RODRIGUES, A. C. de A. Uma categoria profissional em expansão: quantos somos e onde estamos? In: BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. (Orgs.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 32-44.

BASTOS, A. V. B.; YAMAMOTO, O. H.; RODRIGUES, A. C. de A. Compromisso social e ético: desafios para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho. In: BORGES, L. de O.; MOURÃO, L. **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013, p. 25-52.

BERNARDO, D. C. D. R.; MADEIRA, G. J. Balanço Social: o caso das empresas juniores do Estado de Minas Gerais - Transformando o tempo em qualidade de vida. **Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 13, n. 3, p.35-52, 2002.

BERNARDO JUNIOR, R.; SOUZA, M. A.; ALVES, A. M. Representação social da responsabilidade social corporativa: a ótica de colaboradores de empresas juniores de gestão. **Contribuciones a las Ciencias Sociales (online)**, n. 21, jul./set., 2013. Disponível em < www.eumed.net/rev/cccss/25/representacao-social.html>

BETTONI, E. M.; SILVEIRA, E. X.; SILVA, H. F.N. Práticas gerenciais em gestão do conhecimento: um estudo da aplicação em empresas juniores. **Informação & informação**, Londrina, v.16, n.1, p.72-87, 2011.

BICALHO, R. de A. **Das histórias de violências em uma empresa júnior à reprodução da ideologia da administração**. 2009. 178f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2009.

BICALHO, R. de A.; PAULA, A. P. P. de. Empresa Júnior e a reprodução da ideologia da Administração. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v.10, n.4, p.894-910, 2012.

BICALHO PINTO, R. de A.; PAULA, A. P. P. de. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 11, n.3, p.340-355, 2013.

BOGDAN, R.; BIKLEN, S. K. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto: Porto Editora, 1994.

BOHOSLAVSKY, R. **Orientação vocacional: a estratégia clínica**. São Paulo: Martins Fontes, 1981.

BORGES, L. de O. Devemos ser contrários ou favoráveis às empresas juniores na psicologia? **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v.14, n.4, p.481-488, dez. 2014.

BORGES-ANDRADE, J. E. A avaliação da profissão, segundo os psicólogos da área organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, n.1, p. 19-23, 1990.

BOTOMÉ, S.P. Em busca de perspectivas para a psicologia como área de conhecimento e como campo profissional. In: Conselho Federal de Psicologia. **Quem é o Psicólogo Brasileiro?** São Paulo/Curitiba: EDICON/EDUC/Scientia et Labor, 1988.

BRASIL. **Lei 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 set. 2008, Seção 1, p.3.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Superior. **Resolução nº 5**, de 15 de março de 2011. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Psicologia, estabelecendo normas para o projeto pedagógico complementar para a Formação de Professores de Psicologia. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 mar. 2011, Seção 1, p.19.

_____. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 466**, de 12 de dezembro de 2012. Dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>. Acesso em: 6 out. 2014.

_____. **Projeto de Lei 8084/2014**. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. 2014. Disponível em <

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=749467>> em: 08 dez. 2015.

BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. **DNA Jr.** Publicação online, 2012. Disponível em: <<http://brasiljunior.org.br/arquivos>>. Acesso em: 2 jun. 2014.

_____. **Censo & Identidade:** Relatório de 2014. Publicação online, 2014. Disponível em: <<http://brasiljunior.org.br/download?file=Censo+%26+Identidade+2014+-+VF.pdf>> Acesso em: 29 out. 2015.

_____. **Site institucional.** 2015a. Disponível em <<http://brasiljunior.org.br>>. Acesso em: 06 dez. 2015.

_____. **Jeito BJ:** Guia de cultura Brasil Júnior. Publicação online, 2015b. Disponível em: <<http://brasiljunior.org.br/download?file=Guia+de+Cultura+Brasil+Junior+-+2015.pdf>> Acesso em: 06 dez. 2015.

BRUM, M. A. C. **Investigação e análise do comportamento informacional de alunos participantes de empresas juniores no Brasil.** 2008. 128 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

BRUM, M. A. C.; BARBOS, R. R. Comportamento de busca e uso da informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, vol.14, n.2, p.52-75, 2009.

BRUSAMARELLO, M. **Relatório Final de Estágio Supervisionado em Psicologia Organizacional.** Universidade Federal de Santa Catarina, 2000. Trabalho não publicado.

CAIRES, S.; ALMEIDA, L. S. Os estágios na formação dos estudantes do ensino superior: tópicos para um debate em aberto. **Revista Portuguesa de Educação**, Braga, v.13, n.2, p.219-241, 2000.

CAMPOS, E. B. D. **Avaliação de necessidades de treinamento de empresários juniores brasileiros**. 2012. 250f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

CAMPOS, E. B. D.; ABBAD, G. da S.; FERREIRA, C. Z.; NEGREIROS, J. L. X. M. de. Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p.452-463, 2014.

CARRIERI, A. P.; PIMENTEL, T. D. Significações culturais: um estudo de caso da UFMG Consultoria Júnior. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.6, n.3, p.137-166, 2005.

CARVALHO, R. F. B. **A importância da empresa júnior de publicidade na empregabilidade de seus alunos**. 2003. 120 f. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2003.

CASTRO, A. L. F. de; YAMAMOTO, O. H. A Psicologia como profissão feminina: apontamentos para estudo. **Estudos de Psicologia**, v.3, n.1, p. 147-158, 1998.

CAVALHIERI, K. E.; KRAWULSKI, E. Processo de adaptação de uma escala de satisfação no trabalho ao contexto das empresas juniores: resultados preliminares. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n.39, p.164-191, 2013.

CFP, Conselho Federal de Psicologia. **Quem é o psicólogo brasileiro?** São Paulo: Edicon, 1988.

_____. **A Psicologia brasileira apresentada em números** – atualizado em 4 jan. 2016. Acessado em 6 jan. 2016. Disponível em <<http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>>.

CIAMPA, A. C. **A estória do Severino e a História da Severina: um ensaio de Psicologia Social**. São Paulo: Brasiliense, 1987.

CODO, W. O papel do psicólogo na organização industrial: notas sobre o “lobo mau” em psicologia. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (Orgs.). **Psicologia social: o homem em movimento**. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 1985, p.195-202.

CORAIOLA, J. A. **Empresa júnior virtual para os cursos superiores de tecnologia**. 2009. 218 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

COSTA, A. S. M. **Convergências, divergências e silêncios: o discurso contemporâneo sobre o empreendedorismo nas empresas juniores e na mídia de negócios**. 2010. 286 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2010.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, Edição Especial 1. v. 19, p. 29-37, 2007.

CRUZ, K. de O.; KRAWULSKI, E. Estágios de estudantes de Psicologia no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho. In: LASSANCE, M. C. P.; LEVENFUS, R. S.; MELO-SILVA, L. L. (Orgs.). **Orientação de carreira: investigação e práticas**. Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional, 2015, p.115-131.

CRUZ, K. de O.; SILVA, T. C. **Atuação de estagiários em uma Empresa Júnior: os caminhos da Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Universidade Federal de Santa Catarina, 2013. Trabalho não publicado.

CRUZ NETO, O. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, M. C. S (Org). **Pesquisa social: teoria método e criatividade**. 17 ed. Petrópolis: Vozes, 2000, p.51-66.

D'AVILA, G. T.; KRAWULSKI, E.; VERIGUINE, N. R.; SOARES, D. H. P. Acesso ao ensino superior e o projeto de "ser alguém" para vestibulandos de um cursinho popular. **Psicologia e Sociedade**, Florianópolis, v.23, n.2, p.350-358, 2011.

DIAS, M.S. de L. **Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de universitários**. 2009. 272 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

DIAS, T. R. F. V.; MARTENS, C. D. P.; BOAS, A. A. V. Estudo das características comportamentais empreendedoras dos estudantes membros de duas empresas juniores. In: Simpósio de Administração da Produção, Logística e Operações Internacionais, 15, 2012, São Paulo. **Anais...** São Paulo, 2012.

DOS-SANTOS, M. G.; PEREIRA, F. A.; SOUZA-SILVA, J. C.; RIVERA-CASTRO, M. A. Aprendizagem socioprática e individual-cognitiva na empresa júnior brasileira. **Administração: Ensino e Pesquisa**. Rio de Janeiro, v.16, n.2, p. 309-339, 2012.

DOVAL, J. L. M. Empresas Juniores e intercâmbios em gestão: uma visão crítica. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Niterói, v.6, n.4, p. 49-60, 2012.

FARIA, P. de M. **O papel da empresa júnior na formação do profissional do turismo**. 2006. 86 f. TCC (Graduação) - Faculdade de Turismo, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2006.

FEITOSA, M. J. S.; FIRMO, L. A. Bases do comprometimento organizacional: um estudo comparativo em empresas juniores. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 7, n. 16, p.51-69, 2013.

FEJESC, Federação das Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina. **Site institucional**. Acessado em 06 dez. 2015. Disponível em <<http://fejesc.com.br/>>

FELDHAUS, D. C; PEREIRA, M. F.; MORAIS NETO, S. Gestão Estratégica em Redes: Desenvolvimento e Aplicação de um Modelo na Brasil Júnior. **Revista de Gestão de Projetos**, São Paulo, v.3, n.3, p.136-155, 2012.

FERRAREZE, A. Empresa Júnior, sim. Amadora, não. **Revista Época Negócios**, São Paulo, 13 ago. 2011. Disponível em

<<http://epocanegocios.globo.com/Revista/Common/0,,EMI250549-16355,00-EMPRESA+JUNIOR+SIM+AMADORA+NAO.html>>.
Acesso em: 11 jul. 2014.

FERREIRA-DA-SILVA, R. C.; PINTO, S. R. R. Organização de aprendizagem em uma empresa júnior. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v.12, n.1, p.210-217, 2011.

FERREIRA, E. R. A.; FREITAS, A. A. F. Propensão empreendedora entre estudantes participantes de Empresas Juniores. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, São Paulo, v.2, n.3, p.3-32, 2013.

FIGUEIREDO, M. A. C. **O trabalho alienado & o psicólogo do trabalho** – algumas questões sobre o papel do psicólogo no controle da produção capitalista. São Paulo: Edicon, 1989.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas 2011.

GIACOMOZZI, A. I.; THADDEU, T.T. **Manual de estágios do Curso de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina – 2016/1**. Universidade Federal de Santa Catarina, 2015. Documento não publicado.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMES, R. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: MINAYO, M. C. S. (Org). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 17 ed. Petrópolis: Vozes, 2000, p. 67-80.

GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 7, n. 2, p.299-309, 2002.

GONDIM, S. M.; SOUZA, J. J. de; PEIXOTO, A. de L. A. Gestão de Pessoas. In: BORGES, L. de O.; MOURÃO, L. **O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013, p.343-375.

GOULART, I. B. Gerenciamento de Pessoas: conceito, evolução e perspectivas atuais. In: GOULART, I. B. (Org.). **Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p.187-208.

GUICHARD, J. **La escuela y las representaciones de futuro de los adolescentes**. Barcelona: Laertes, 1995.

GUIMARÃES, T. A.; MOREIRA, N. C.; BAETA, O. V. A Negociação com Clientes nas Empresas Juniores da Universidade Federal de Viçosa – MG. **Revista de Administração da UNIMEP**, Piracicaba, v.11, n.1, p.81-103, 2013.

HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na Sociologia**. 8 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

HAUPENTHAL, C.; KRAWULSKI, E.. Interfaces entre atuação em contexto empresarial júnior e satisfação com o curso frequentado. In: QUIROGA, V. F.; CATTANEO, M. R. (Comps.). **Transformaciones em las Organizaciones Del Trabajo: salud y ampliación de ciudadanía**. Rosário: Editorial de La Universidad Nacional de Rosario, Tomo I, p. 197-204, 2013.

HELOANI, J. R. M. **O psicólogo na organização**. 1985. 202f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 1985.

KERCH, A. L. **O desenvolvimento dos "talentos artísticos profissionais" de estudantes de administração nas atividades de empresas juniores**. 2013. 138 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

KRAWULSKI, E. **Construção da identidade profissional do psicólogo: vivendo as “metamorfoses do caminho” no exercício cotidiano do trabalho**. 2004. 207 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

LAUTENSCHLAGER, F. B. **Percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de competências em uma empresa júnior de psicologia**. 2009. 119 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

LEHMAN, Y. P. Orientação profissional na pós-modernidade. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. S. e colaboradores. **Orientação vocacional e ocupacional**. 2 ed., Porto Alegre: Artmed, 2010, 19-30.

LEMONS, A. H. C.; COSTA, A. M.; VIANA, M. D. A. Empregabilidade e inserção profissional: expectativas e valores dos participantes de empresas juniores. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Niterói, v. 6, n. 1, p.91-104, 2012.

LIMA, T. F.; CANTAROTTI, A. A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de secretariado executivo - um estudo de caso em uma Empresa Júnior. **Revista de Gestão e Secretariado**, São Paulo, v.1, n.2, p.94-122, 2010.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

LUNA, I.N.; BARDAGI, M. P.; GAIKOSKI, M. M.; MELO, F. de S. Empresas juniores como espaço de desenvolvimento de carreira na graduação: reflexões a partir de uma experiência de estágio. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v.14, n.4, p.441-451, 2014.

MAGALHÃES, M. de O.; BENDASSOLLI, P.F. Desenvolvimento de carreiras nas organizações. In: BORGES, L. de O.; MOURÃO, L. (Orgs.). **O Trabalho e as Organizações**: Atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2013, p.433-464.

MAGALHÃES, T. G.; DALMAU, M. B. L.; SOUZA, I. M. Gestão do conhecimento para tomada de decisão: um estudo de caso na Empresa Júnior. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, v.7, n.2, 108-129, 2014.

MALVEZZI, S.; SOUZA, J. A. J. de; ZANELLI, J. C. Inserção no mercado de trabalho: os psicólogos recém-formados. In: In: BASTOS, A. V. B.; GONDIM, S. M. G. (Orgs.). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 85-106.

MANDELLI, M.T. **Correndo atrás de seu projeto de vida**: um estudo com participantes do Programa Jovem Aprendiz. 2011. 143 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011.

MANDELLI, M.T.; SOARES, D.H.P.; LISBOA, M.D. Juventude e projeto de vida: novas perspectivas em orientação profissional. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, Rio de Janeiro, v.63, n. spe, p. 1-104, 2011.

MARASSI, R.B.; VOGT, M.; BIAVATTI, V.T. A Experiência em Empresa Júnior na Formação Acadêmica e as Possibilidades Empreendedoras na Carreira Profissional. In: Encontros de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, 8, 2014, Goiânia. **Anais...** Goiânia, 2014.

MARQUES, R. A. C. **Empresa júnior**: espaço para construção de competências. 2012. 185 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Gestão de Negócios, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2012.

MEDICI, A. C.; SILVA, P. L. B. A Administração Flexível: uma introdução às novas filosofias de gestão. **Revista de Administração pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 26-36, 1993.

MELLO, R. E.; MOTTA, M. (Orgs.) **Sentimento EJ**: 18 anos de história da Empresa Júnior da PUC-Rio. Rio de Janeiro: Ed. PUC-Rio, 2013.

MENANDRO, P. R. M. A curva generosa da compreensão: temas em metodologia. In: SOUZA, L.; FREITAS, M.F.Q.; RODRIGUES, M. M. (Orgs.). **Psicologia**: reflexões (im)pertinentes. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998, p. 397-417.

MENDES, D. **Contribuições de supervisores para as vivências de estagiários em contextos de trabalho.** 2013. 172 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

MICHELS, L. R. **Ação para a aprendizagem:** uma descrição histórica e contemporânea das atividades das empresas juniores da Universidade Federal de Santa Catarina. 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

MINAYO, M. C. Ciência, técnica e arte: o desafio da Pesquisa Social. In: MINAYO, M. C. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 17. ed. Petrópolis: Vozes, 2001, p. 09-30.

_____. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MINAYO, M. C. S.; SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, 1993.

MORETTO NETO, L.; JUNKES, P. N.; ROSAURO, D. Z.; BENKO, F. S. (Orgs). **Empresa Júnior:** espaço de aprendizagem. Florianópolis: [s.n.], 2004.

MORGAN, G. **Imagens da organização.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia e Sociedade.** Porto Alegre, v. 19, n.spe, p. 14-20, 2007.

NUERNBERG, A. H.; SCHNEIDER, D. R.; KRAWULSKI, E.; CRUZ, R. M. **Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Psicologia.** Universidade Federal de Santa Catarina, 2009. Disponível em <http://psicologia.ufsc.br/files/2011/11/PROJ-PEDAGOGICO-NOVO-CURRICULO.pdf>

PEIXOTO, A. de L. A. Empresas juniores de psicologia: capacitar, desenvolver e transformar. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 464-474, 2014.

PENHA, E. D. dos S.; ALEXANDRE, M. de M.; CABRAL, A. C. de A.; SANTOS, S. M. dos; PESSOA, M. N. M. Empresas juniores: o processo de institucionalização em universidades públicas do Ceará. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 01-24, 2015

PERES, R. S.; CARVALHO, A. M. R.; HASHIMOTO, F. Empresa Júnior: integrando teorias e práticas em psicologia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 4, n. 2, p. 11-30, 2004.

PORTAL BRASIL. **MTE discute a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro**. Matéria online, publicada em 10/03/2014. Acesso em 10 jan. 2016. Disponível em < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/03/mte-discute-a-rotatividade-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>>

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 19, n. 2, p. 145-152, 2003.

POUPART, J. A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 2012, p.215-253.

QUEIRÓZ, J. R.; SOBRINHO, L. V. O.; ALEXANDRE, M. L. O. Dinâmica Empreendedora no Processo de Formação Acadêmica: o Papel de Empresas Juniores. **Interface - Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, Natal, v. 5, n. 2, p. 133-147, 2008.

REIS, D. L. M. **As empresas juniores da Universidade Federal de Santa Catarina e as mudanças na política educacional nos anos 90 na universidade pública**. 2001. 129 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

RIBEIRO, Marcelo Afonso. As formas da estruturação da carreira na contemporaneidade: interfaces e articulações teórico-técnicas entre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e a Orientação Profissional. In: ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (Orgs.) **Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. p. 305-325.

ROCHA, M. C. da S. Projeto de carreira, plano de vida: passos para um gerenciamento de vida profissional e pessoa. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. S. e colaboradores. **Orientação vocacional e ocupacional**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 82-94.

RODRIGUES, C. M. C.; VIEIRA, K.M.; RIBAS, F.T.T.; ARRUDA, G.S. de; SANTA CATARINA, G.M.F. Relação entre Valores Pessoais e Comprometimento Organizacional: O Caso das Empresas Juniores de Santa Maria. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, Recife, v. 8, n. 2, p. 245-264, 2010.

ROSEMBERG, Fúlvia. Afinal, por que somos tantas psicólogas? **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 4, n. 1, p. 6-12, 1984.

SANTOS, J. R. **Educação para atividade empreendedora**: um estudo de caso na escola de engenharia da Universidade Federal De Minas Gerais. 2002. 270 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

SANTOS, V. F. M. **Um modelo de gestão para redes de cooperação**: um estudo de caso em empresas juniores. 2009. 198 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia Mecânica, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009.

SCHMIDT, E.; KRAWULSKI, E.; MARCONDES, R. C. Psicologia e Gestão de Pessoas em Organizações de Trabalho: investigando a perspectiva estratégica de atuação. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 47, n. 2, p. 344-361, 2013.

SEKI, A. K.; SIMÃO, C. R. P. Por que "não" a uma EJ: o que é inconciliável entre a universidade pública e as empresas

juniores. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 475-480, 2014.

SILVA, C. S. C.; TEIXEIRA, M. A. P. Experiências de Estágio: Contribuições para a Transição Universidade-Trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 54, p. 103-112, 2013.

SILVA, F. T. **Transferência do conhecimento e redes interorganizacionais**: um estudo com empresas juniores do Brasil. 2011. 185 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2011.

SIQUEIRA, A. R. **Processo de interação escola-empresa**: O caso do Escritório Verde da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2012. 159 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia Civil, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

SOARES, M. B. R. **Formação Profissional Empreendedora sob a visão pedagógica**. 2010. 76 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, 2010.

SOARES, D.H.P. **A escolha profissional**: do jovem ao adulto. São Paulo: Summus, 2002.

SOBREIRA, G. R. **O teletrabalho nas empresas juniores de consultoria da Universidade Federal do Paraná**. 2001. 109 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2001.

SOUZA, G. J. **Estágio de complementação educacional e o mercado de trabalho**: o caso da Trade Júnior. 2003. 111 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2003.
SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2º ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B. Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formando universitários. **Revista**

Brasileira de Orientação Profissional, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 327-334, 2004.

TOLEDO, F. **Recursos Humanos** – crise e mudanças. São Paulo: Atlas, 1988.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TURATO, E. R. et al. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 17-27, 2008.

UFSC. Conselho Universitário. **Resolução normativa n.º 08**, de 30 de novembro de 2010. Estabelece as normas que regerão a criação, o reconhecimento e o funcionamento de empresas juniores na Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/581/CUn2010ResolucaoN008.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 14 out. 2014.

UVALDO, M. da C. C. **Impacto das mudanças no mundo do trabalho sobre a subjetividade**: em busca de um modelo de orientação profissional para adultos. 2002. 170f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

UVALDO, M. da C. C.; SILVA, F. F. da. Escola e escolha profissional: um olhar sobre a construção de projetos profissionais. In: LEVENFUS, R. S.; SOARES, D. H. S. e colaboradores. **Orientação vocacional e ocupacional**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010, p. 31-38.

VALADÃO JÚNIOR, V. M. do; ALMEIDA, R. C. de; MEDEIROS, C. R. de O. Empresa júnior: espaço para construção de competências. **Administração: Ensino e Pesquisa**. Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 665-695, 2014.

VALORE, L. A.; VIARO, R. V. Profissão e sociedade no projeto de vida de adolescentes em Orientação Profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 57-70, 2007.

VELHO, G. (1994). **Projeto e metamorfose**: antropologia das sociedades complexas. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

VENTURA, G. B. **Projeto empresa júnior**: inserindo o universitário no mercado de trabalho. Montes Claros: Ed. Unimontes, 2000.

VERIGUINE, N.R. **Autoconhecimento e Informação Profissional**: implicações para o processo de planejar a carreira de jovens universitários. 2008, 125 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

VIEIRA, D. A.; CAIRES, S.; COIMBRA, J. L. Do ensino superior para o trabalho: contributo dos estágios para inserção profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 29-36, 2011.

ZACCARELLI, L. M. **Narrativas de aprendizagem em uma comunidade prática**. 2011. 148 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Centro de Ciências Sociais e Aplicadas, Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2011.

ZAGO, N. A entrevista e seu processo de construção: reflexões com base na experiência prática de pesquisa. In: ZAGO, N.; CARVALHO, M. P.; VILELA, R. A. T. (Orgs). **Itinerários de pesquisa**: perspectivas qualitativas em Sociologia da Educação. Rio de Janeiro: DP&A, 2003, p. 287-309.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, J. C.; BASTOS, A.V.G. Inserção Profissional do Psicólogo em Organizações e no Trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V.B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004, p. 466 – 491.

ZILIOTTO, D. M.; BERTI, A. R. 2012. A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. **Revista Conexão UEPG**, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p. 210-217, 2012.

WHO (Instituto de Pesquisa de Opinião e Mercado). **Relatório da Pesquisa de Opinião - Quem é o psicólogo brasileiro**. 2001. Acessado em 6 de janeiro de 2016, disponível em <http://site.cfp.org.br/publicacao/pesquisa-de-opinio-who-quem-o-psicologo-brasileiro/>

**APÊNDICE A – Solicitação de Autorização à Coordenação de Estágios
do Curso de Graduação em Psicologia**

Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Área 1: Psicologia das Organizações e do Trabalho
**Linha 2: Formação Profissional, Desenvolvimento de Carreira e
Inserção no Trabalho**

**CARTA DE APRESENTAÇÃO E SOLICITAÇÃO DE
AUTORIZAÇÃO**

Meu nome é Karla de Oliveira Cruz, aluna de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) desta Universidade. Estou desenvolvendo minha pesquisa de dissertação sobre **REPERCUSSÕES DA EXPERIÊNCIA DE ESTÁGIO EM EMPRESA JÚNIOR NA CONSTRUÇÃO DE PROJETOS DE CARREIRA DE ESTUDANTES DE PSICOLOGIA DA UFSC**, sob a orientação da Profa. Dra. Edite Krawulski. A pesquisa terá como objetivos: caracterizar o panorama dos estágios em POT realizados nas empresas juniores da UFSC; identificar os motivos da escolha pelo estágio em POT no contexto organizacional júnior; identificar as percepções sobre o exercício profissional em POT construídas pelos estudantes a partir de suas vivências no estágio em EJ e compreender os modos pelos quais as vivências do estágio em EJ repercutem nos projetos de carreira dos estudantes.

Este estudo se justifica tendo em vista a significativa frequência da realização de estágios obrigatórios de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em empresas juniores, o crescimento do Movimento Empresa Júnior no mundo e, especialmente, no Brasil, a importância dos estágios na formação acadêmica e a exigência crescente de qualificação profissional oriunda das transformações do contexto laboral ocorridas nas últimas décadas.

Desse modo, solicito sua autorização para realizar pesquisa documental junto aos Termos de Compromisso de Estágio (TCEs) existentes nessa Coordenadoria, firmados entre 2010 e 2014. Asseguro que as informações buscadas nesses documentos serão utilizadas unicamente para as finalidades da pesquisa, e que em hipótese alguma

serão referidos nomes de quais sujeitos. Em caso de dúvida em relação ao estudo, estou à disposição para esclarecimentos, através do telefone (48)99420247 e/ou através do endereço eletrônico karladeoliveirac@gmail.com.

Desde já, agradeço pela atenção e colaboração.
Florianópolis, fevereiro de 2015.

Profa. Dra. Edite Krawulski
Orientadora – PPGP

Karla de Oliveira Cruz
Mestranda – PPGP

APÊNDICE B – Formulários para Registro de Dados da Pesquisa Documental

B.1 Formulário de coleta – Termos de Compromisso de Estágio

N.	Nº. TCE	Ano	EJ	Data início	Data término	Carga horária	Prof. Superv.	Atividades previstas	Com bolsa?	Nome estagiário
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										
(...)										

Fonte: desenvolvido pela autora

B.2 Formulário de coleta – Trabalhos Finais de estágio

N.	Ano	EJ	Prof. Superv.	Artigo ou Relatório	Título	Tema principal	Resumo	Palavras-chave	Nome estagiário
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
(...)									

Fonte: desenvolvido pela autora

APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista Semiestruturada

Universidade Federal de Santa Catarina

Centro de Filosofia e Ciências Humanas - PPGP

Pesquisa: Repercussões do estágio em empresa júnior na construção dos projetos de carreira de estudantes em Psicologia da UFSC

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Entrevista n.º: ____ **Data:** ____/____/____ **Local:** _____

Sujeito (nome fictício): _____

1 Dados sociodemográficos do participante:

Gênero: _____ Idade: _____

Fase da graduação: _____ Previsão de formatura: _____

Mora com quem? _____

Tem renda própria ou é dependente dos pais/responsável? _____

Profissão e nível de escolaridade dos pais ou responsáveis / irmãos:

2 Dados sobre o estágio:

Situação atual do estágio: () 1º semestre () 2º semestre () Já concluiu

Ex-estagiário: Tempo de permanência: _____

Há quanto tempo concluiu seu estágio? _____

Qual estágio está desenvolvendo agora? _____

Atua\atuou em qual EJ: _____

Professor supervisor: _____

Frequência e forma das supervisões: _____

É\Foi o único estagiário de Psicologia na EJ? _____

Qual a situação do campo antes e depois da sua entrada? _____

Qual a carga horária real demandada pelas atividades? _____

Cite quais as atividades que você realiza\realizava: _____

Faz\fazia outra atividade concomitantemente ao estágio? _____

Ganhava bolsa? _____

3 Questões norteadoras:

TRAJETÓRIA E ESCOLHAS

1. Como tu percebe o trabalho \ o mundo do trabalho? Qual a sua relação com o trabalho?
2. Fale sobre sua escolha pelo curso de Psicologia.
3. Fale um pouco sobre sua formação até esse momento.
4. Como se deu a escolha pela ênfase Trabalho, Organizações e Gestão? E a escolha pelo estágio em empresa júnior, especificamente? Quais as motivações que levaram você a optar por esse estágio e não por outro da ênfase?

O ESTÁGIO EM SI

1. Como foi seu processo de inserção na empresa? Quais suas primeiras impressões sobre a equipe, a estrutura, o modo de funcionamento, a

cultura organizacional, etc?

2. Em que área você se inseriu? Como é/era sua equipe de trabalho?
3. Como tem sido/foi o desenvolvimento das suas atividades? Quais as principais demandas?
4. Quais comparações\relações você consegue estabelecer entre o contexto de trabalho na EJ e em outras organizações?
5. E sobre o exercício da Psicologia propriamente dito, que relações você estabelece entre a sua atuação na empresa júnior e a atuação de um psicólogo que trabalha em um contexto organizacional no mercado de trabalho de modo geral?
6. Como você percebe o exercício da POT (possibilidades e limitações) a partir da sua experiência de estágio? O que você pensava sobre a área antes de iniciar o estágio e o que você pensa agora?
7. Quais as principais aprendizagens desenvolvidas a partir desse estágio?
8. Se você tivesse que destacar um ou dois elementos, o que você diria que foi o diferencial da sua experiência na EJ?

CARREIRA

1. Fale um pouco sobre seu projeto de vida e profissional.
2. Pensando de uma maneira mais ampla, você acha que o estágio repercutiu nas suas percepções e perspectivas sobre trabalho e carreira de modo geral? Dê exemplos, se possível.
3. Você consegue estabelecer relações entre sua experiência de estágio na EJ e a constituição dos projetos que você mencionou, especificamente? Se sim, quais?
4. Você gostaria de comentar a respeito de mais alguma questão não abordada até o momento? Tem algo a acrescentar?

APÊNDICE D – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Universidade Federal de Santa Catarina
Centro de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Área 1: Psicologia das Organizações e do Trabalho
Linha 2: Formação Profissional, Desenvolvimento de Carreira e
Inserção no Trabalho

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Meu nome é Karla de Oliveira Cruz, sou mestranda do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina e autora da pesquisa “REPERCUSSÕES DO ESTÁGIO EM EMPRESA JÚNIOR NA CONSTRUÇÃO DOS PROJETOS DE CARREIRA DE ESTUDANTES EM PSICOLOGIA DA UFSC”, sob orientação da Professora Dr^a. Edite Krawulski. A pesquisa tem como **Objetivo Geral:** Analisar as repercussões da experiência de estágio em empresa júnior na construção dos projetos de carreira de estudantes em Psicologia da UFSC. **Objetivos Específicos:** Caracterizar o panorama dos estágios em POT realizados nas empresas juniores da UFSC; Identificar os motivos da escolha pelo estágio em POT no contexto organizacional júnior; Analisar as percepções sobre o exercício profissional em POT construídas pelos estudantes a partir de suas vivências no estágio em EJ; Compreender os modos pelos quais as vivências do estágio em EJ repercutem nos projetos de carreira dos estudantes.

Este estudo se justifica tendo em vista a significativa frequência da realização de estágios obrigatórios de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em empresas juniores, o crescimento do Movimento Empresa Júnior no mundo e, especialmente, no Brasil, a importância dos estágios na formação acadêmica e a exigência crescente de qualificação profissional oriunda das transformações do contexto laboral ocorridas nas últimas décadas. Os dados a serem levantados contribuirão para os seguintes benefícios: o enriquecimento do campo de estudos a respeito da formação em Psicologia, especialmente na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, da importância dos estágios nesse processo e de suas repercussões na construção dos projetos de carreira de estudantes; uma maior compreensão do Movimento Empresa Júnior,

sua atuação na UFSC e suas potencialidades e limitações enquanto campos possíveis de aprendizado e desenvolvimento profissional para futuros psicólogos.

O risco do presente estudo pode ser o mal estar psicológico, visto que um dos instrumentos de pesquisa será a entrevista semi-estruturada com estudantes. A proposta de identificação e análise das repercussões das experiências de estágios em empresas juniores na construção dos projetos de carreira de estudantes em Psicologia demanda a compreensão de alguns fatos do passado dos sujeitos de pesquisa, principalmente aqueles referentes à sua trajetória acadêmica. É possível que tal exercício de reflexão e fala despertem lembranças desagradáveis, dolorosas ou negativas de modo geral. É importante, portanto, que a pesquisadora esteja preparada para realizar a entrevista, observando todos os cuidados éticos necessários. Tendo isso em vista, disponibilizo-me para eventuais dúvidas e a conceder toda e qualquer assistência aos participantes da pesquisa durante e depois dessa ser realizada.

A partir do supracitado, convido-o(a) a participar desta pesquisa, a qual será realizada por meio de entrevista semiestruturada, de maneira presencial, com duração aproximada de uma hora, em data, horário e local de sua preferência. A entrevista só será realizada após o esclarecimento de todas as suas dúvidas relativas à pesquisa, e fico à disposição para voltar a esclarecê-las a qualquer momento durante sua efetivação. O depoimento será registrado por meio de **gravação de voz**, mediante prévia autorização, para posterior transcrição. O sigilo em relação ao nome dos participantes será mantido, e as declarações prestadas só serão utilizadas para os objetivos deste estudo. Não haverá nenhum tipo de custo para o participante. Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, ou em algum momento optar por não mais participar da mesma, estou à disposição para esclarecimentos e providências, por meio do telefone (48) 9942-0247, ou pelo endereço eletrônico karladeoliveirac@gmail.com.

O participante pode se sentir incomodado com alguma falta de ética do pesquisador, nesse caso o mesmo deve entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos para fazer uma denúncia. Qualquer reclamação pode ser realizada pelo e-mail cep.propesq@contato.ufsc.br ou pelo telefone: (48) 3721-9206; mais informações podem ser obtidas no próprio Comitê de Ética, sediado na Biblioteca Universitária Central da UFSC, no Setor de Periódicos (pisotérreo). Declaro ainda que este Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido tem o escopo de cumprir todas as exigências contidas no item IV.3 e IV4 da resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

Se você concordar em participar, por gentileza assine o documento que segue, o qual se apresenta em duas vias, uma das quais lhe será entregue. Em caso de dúvida em relação ao estudo, estou à disposição para esclarecimentos.

Desde já, agradeço pela atenção e colaboração.
Florianópolis, julho de 2015.

Profa. Dra. Edite Krawulski
Orientadora – PPGP

Karla de Oliveira Cruz
Mestranda – PPGP

Eu, _____,
RG n. _____, declaro estar ciente de que:

- Todos os dados coletados somente serão utilizados para esta pesquisa e divulgação acadêmica de seus resultados em congressos e/ou periódicos, ou apresentados em palestras, aulas ou eventos científicos, sendo que nessas divulgações não serão identificados os nomes dos participantes;

- A realização da coleta de dados será por meio de uma entrevista composta por perguntas referentes apenas ao objetivo de pesquisa; sendo assim, nenhuma pergunta será realizada por curiosidade ou outro motivo não vinculado ao objetivo do estudo, ou seja, as perguntas se restringirão à trajetória profissional dos participantes da pesquisa;

- Eventuais riscos aos quais posso estar exposto em decorrência da minha participação na pesquisa limitam-se à reflexão acerca da temática sobre a qual versarei durante as entrevistas, e esses riscos se justificam e se anulam diante da importância da pesquisa para o processo de produção de conhecimento científico. Caso ocorra algum mal estar psicológico em decorrência dos questionamentos feitos, a pesquisadora fornecerá o suporte necessário, e, no caso de outros danos decorrentes, serei indenizado;

- Fui esclarecido sobre os procedimentos desta pesquisa e se eu tiver dúvidas em relação a ela, aos seus procedimentos, riscos ou benefícios, tenho o direito de contatar a pesquisadora a qualquer momento, visando esclarecimentos;

- Tenho o direito de retirar minha participação na pesquisa a qualquer tempo; após a transcrição da entrevista, tenho o direito de não autorizar o uso de todas as informações coletadas durante a entrevista;

- Não haverá qualquer custo para os participantes da pesquisa e, caso haja, os mesmos serão ressarcidos pela pesquisadora;

- Os benefícios advindos deste estudo serão em termos de produção de conhecimento sobre a temática dos estágios de Psicologia em empresas juniores e suas repercussões na construção de projetos de carreira.

Trata-se de pesquisa de cunho científico, e todos os preceitos éticos serão seguidos, de acordo com a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Assim, concordo em dela participar e autorizo que os meus dados sejam utilizados no estudo e na divulgação do mesmo. Só não autorizo a divulgação do meu nome.

Declaro que recebi, assinei e rubriquei duas cópias deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, uma que ficará comigo e outra será entregue ao pesquisador responsável pela pesquisa. Declaro que me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer todas as dúvidas.

Local e data: _____

Assinatura: _____

ANEXO – Parecer consubstanciado do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSC

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: REPERCUSSÕES DO ESTÁGIO EM EMPRESA JÚNIOR NA CONSTRUÇÃO DOS PROJETOS DE CARREIRA DE ESTUDANTES EM PSICOLOGIA DA UFSC

Pesquisador: Edite Krawulski

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 42423215.0.0000.0121

Instituição Proponente: Universidade Federal de Santa Catarina

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.076.962

Data da Relatoria: 25/05/2015

Apresentação do Projeto:

Trata-se de resposta às pendências solicitadas no parecer anterior de uma pesquisa para o projeto de dissertação de mestrado do programa de pós-graduação em psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina que procura caracterizar, por meio de uma abordagem qualitativa, as experiências de acadêmicos de psicologia que realizaram estágio obrigatório em empresas

Juniões vinculados à UFSC.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar as repercussões das experiências de estágio em empresas juniores na construção dos projetos de carreira de estudantes em Psicologia da UFSC. Como objetivos secundários: Caracterizar o panorama dos estágios em POT realizados nas empresas juniores da UFSC; Identificar os motivos da escolha pelo estágio em POT no contexto organizacional júnior; Analisar as percepções sobre o exercício profissional em POT construídas pelos estudantes a partir de suas vivências no estágio em EJ; e Compreender os modos pelos quais as vivências do estágio em EJ repercutem nos projetos de carreira dos estudantes.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Como benefícios os pesquisadores apontam: enriquecimento do campo de estudos a respeito da formação em Psicologia, especialmente na área de Psicologia organizacional e do Trabalho, da

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), R: Desembargador Vitor Lima,
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANÓPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

Continuação do Parecer: 1.076.962

importância dos estágios nesse processo e de suas repercussões na construção dos projetos decarreira de estudantes; uma maior compreensão do Movimento Empresa Júnior, sua atuação na UFSC e suas potencialidades e limitações enquanto campos possíveis de aprendizado e desenvolvimento profissional para futuros psicólogos. Como riscos: pode ser o mal estar psicológico, visto que um dos instrumentos de pesquisa será a entrevista semi-estruturada com estudantes. A proposta de identificação e análise das repercussões das experiências de estágios em empresas juniores na construção dos projetos de carreira de estudantes em Psicologia demanda a compreensão de alguns fatos do passado dos sujeitos de pesquisa, principalmente aqueles referentes à sua trajetória acadêmica. É possível que tal exercício de reflexão e fala despertem lembranças desagradáveis, dolorosas ou negativas de modo geral. É importante, portanto, que a pesquisadora esteja preparada para realizar a entrevista, observando todos os cuidados éticos necessários, e se disponibilize para eventuais dúvidas e a conceder toda e qualquer assistência aos sujeitos de pesquisa durante e depois dessa ser realizada

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

As solicitações de reajustes no parecer anterior foram incluídos, conforme a orientação.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Readequados conforme a Resolução 466/2012.

Recomendações:

sem recomendações

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclusão: aprovado

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), R: Desembargador Vitor Lima,
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
SANTA CATARINA - UFSC



Continuação do Parecer: 1.076.962

FLORIANOPOLIS, 25 de Maio de 2015

Assinado por:
Washington Portela de Souza
(Coordenador)

Endereço: Universidade Federal de Santa Catarina, Prédio Reitoria II (Edifício Santa Clara), R: Desembargador Vitor Lima,
Bairro: Trindade **CEP:** 88.040-400
UF: SC **Município:** FLORIANOPOLIS
Telefone: (48)3721-6094 **E-mail:** cep.propesq@contato.ufsc.br